

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 22.10.2025 16:23:14

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт менеджмента

Кафедра Менеджмента

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 1 от 29 августа 2025 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.20 Управление карьерой молодежи

Основная профессиональная образовательная программа 39.03.03 Организация работы с молодежью
программа Организация работы с молодежью

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2025

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление карьерой молодежи входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Компетенция	Предшествующие дисциплины по связям компетенций:	Последующие дисциплины по связям компетенций:
УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		
УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста и профессиональной карьеры	Командообразование и работа в команде, Учебная практика: ознакомительная практика, Производственная практика: проектно-технологическая практика, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-3 - Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи		
ПК-3.2 Организует реализацию и операционное управление программой поддержки молодежи	Консультационный проект, Социальные технологии работы с молодежью, Инклюзивные технологии в молодежной среде, Социально-психологический тренинг, Социальная конфликтология, Производственная практика: преддипломная практика, Производственная практика: проектно-технологическая практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	Консультационный проект, Производственная практика: преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление карьерой молодежи в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории	УК-6.3: знать	УК-6.3: уметь	УК-6.3: владеть
	Основные тенденции и требования современного рынка труда;	Анализировать рынок труда и образовательные услуги; проектировать индивидуальные	Навыками работы с информационными ресурсами; методами консультирования и сопровождения молодежи;

собственного профессионального роста и профессиональной карьеры	систему образовательных услуг и её соответствие рынку труда; теоретические основы управления карьерой	карьерные траектории; применять современные методы управления карьерой	опытом проектирования и реализации карьерных стратегий
---	---	--	--

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-3 - Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-3.2 Организовывает реализацию и операционное управление программой поддержки молодежи	ПК-3.2: знать	ПК-3.2: уметь	ПК-3.2: владеть
	Теоретические основы и современные модели проектного менеджмента применительно к сфере работы с молодежью; методы и технологии проектирования программ поддержки молодежи; принципы, методы и инструменты операционного управления (планирование, организация, мотивация, контроль); нормативно-правовую базу, регулирующую реализацию молодежной политики и поддержку молодежи на федеральном, региональном и муниципальном уровнях; особенности и потребности различных категорий молодежи (в т.ч. в контексте	Разрабатывать концепцию, детальный план-график (дорожную карту) и бюджет программы поддержки молодежи; формулировать цели, задачи, измеримые результаты (KPI) и план оценки программы; Организовывать и координировать работу исполнителей и волонтеров для реализации запланированных мероприятий; Эффективно распределять ресурсы (временные, человеческие, материальные, финансовые) для достижения целей программы; Осуществлять текущий контроль за ходом реализации программы, вносить необходимые коррективы в оперативные планы.	Навыками применения современных методик проектного управления в социальной сфере; технологиями стратегического и операционного планирования программы поддержки молодежи; Навыками разрешения проблемных и конфликтных ситуаций, возникающих в ходе оперативного управления программой.

	карьерного роста) для адресности программ.		
--	--	--	--

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	89.85/2.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

4. Содержание дисциплины

Тематический план дисциплины Управление карьерой молодежи представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	4	4			22	УК -6.3, ПК- 3.2
2.	Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи	4	4			22	УК -6.3, ПК- 3.2
3.	Формирование стратегии карьерного роста молодежи	6	6			22	УК -6.3, ПК- 3.2
4.	Технологии реализации карьерных стратегий молодежи	4	4			23,95	УК -6.3, ПК- 3.2
	Контроль	18					

	Итого	18	18	0.15	89.85	
--	--------------	-----------	-----------	-------------	--------------	--

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559881>
2. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебник для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09493-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/563737>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560094>
2. Исаева, О. М. Управление талантами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О. В. Мондрус. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19280-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/579597>
3. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565320>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС ; ОС "Альт Рабочая станция" 10; ОС "Альт Образование" 10
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный, МойОфис Стандартный 3, МойОфис Профессиональный 3

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска
---	--

	Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление карьерой молодежи:

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ	Критерии оценивания
1	Концепция «lifelong learning» (образование в течение всей жизни) предполагает, что... а) Получение высшего образования является конечной и достаточной точкой обучения. б) Процесс обучения непрерывен и не ограничивается формальным образованием. в) Саморазвитие актуально только для молодого возраста. г) Карьерная траектория выстраивается единожды и не требует коррекции.	Б	Указан единственно верный вариант ответа
2	Что НЕ является этапом выстраивания траектории саморазвития? а) Самодиагностика (анализ навыков, интересов, ценностей). б) Сравнение своих успехов с успехами однокурсников в конкурентной борьбе. в) Постановка целей развития. г) Планирование конкретных действий и их регулярный пересмотр.	Б	Указан единственно верный вариант ответа
3	Ключевая цель управления своим временем в контексте построения карьеры – это: а) Занять все свое время работой без остатка. б) Достигать поставленных целей с максимальной эффективностью, сохраняя баланс между различными сферами жизни. в) Научиться работать как можно быстрее.	Б	Указан единственно верный вариант ответа

	г) Выполнять только те задачи, которые приносят мгновенное удовольствие.		
4	Матрица Эйзенхауэра используется для: а) Поиска работы на рынке труда. б) Расстановки приоритетов задач по критериям важности и срочности. в) Составления резюме и сопроводительных писем. г) Определения своего уровня стресса.	Б	Указан единственно верный вариант ответа
5	Программа развития индивидуальных компетенций (ИПР) в контексте саморазвития – это: а) Документ, выдаваемый вузом при выпуске. б) Персональный план по приобретению знаний и навыков для достижения карьерных целей. в) Государственная программа по трудоустройству молодежи. г) Список пройденных учебных курсов.	Б	Указан единственно верный вариант ответа
6	Установите соответствие между видами карьерного роста и их характеристиками: 1. Вертикальная карьера 2. Горизонтальная карьера 3. Диагональная карьера 4. Ситуационная карьера Варианты ответов: а) Рост профессиональной компетенции без изменения должности. б) Совмещение вертикального и горизонтального роста (например, повышение + освоение смежной области). в) Рост по должностной лестнице с увеличением власти и ответственности. г) Карьера, зависящая от внешних обстоятельств (например, проектная работа).	1 – в, 2 – а, 3 – б, 4 – г	Указаны все верные варианты ответов
7	Установите соответствие между понятиями и их ролью в управлении карьерой: 1. Карьерная адаптивность 2. Личный бренд 3. Нетворкинг 4. Проактивность Варианты ответов: а) Способность адаптироваться к изменениям на рынке труда. б) Инициативность, взятие ответственности за свое развитие. в) Формирование профессиональной репутации и экспертного статуса. г) Построение и поддержание профессиональных связей.	1 – а, 2 – в, 3 – г, 4 – б	Указаны все верные варианты ответов
8	Установите правильную последовательность шагов постановки цели по SMART-критериям: 1. Определить, как будет измеряться достижение цели (Измеримый). 2. Убедиться, что цель согласуется с более глобальными задачами (Релевантный). 3. Сформулировать конкретный и понятный результат (Конкретный). 4. Установить четкие сроки достижения (Ограниченный во времени). 5. Оценить, достижима ли цель при имеющихся ресурсах (Достижимый).	3 - 1 - 5 - 2 - 4	Дан верный ответ
9	Установите правильную последовательность цикла Деминга (PDCA) при реализации проекта саморазвития:	3 - 4 - 2 - 1	Дан верный ответ

	1. Act (Воздействие): Стандартизировать успешные практики и скорректировать план для нового цикла. 2. Check (Проверка): Сравнить полученные результаты с планируемыми, проанализировать отклонения. 3. Plan (Планирование): Поставить цель и составить план ее достижения. 4. Do (Выполнение): Реализовать составленный план.		
10	Процесс осознанного откладывания дел на потом, который мешает эффективному управлению временем, называется...	прокрастинация	Указан единственно верный вариант ответа
11	Принцип, гласящий, что 20% усилий дают 80% результата – принцип ...	Парето	Указан единственно верный вариант ответа
12	Матрица для расстановки приоритетов задач по критериям «срочно» и «важно» носит имя этого американского президента – матрица...	Эйзенхауэра	Указан единственно верный вариант ответа
13	Процесс передачи задач подчиненным или коллегам для высвобождения собственного времени на более важные дела.	Делегирование	Указан единственно верный вариант ответа
14	Иван поставил себе цель: «Выучить английский язык». Через месяц он забросил занятия, так результат казался слишком далеким и расплывчатым. Его друг посоветовал ему переформулировать цель, сделав ее конкретной, измеримой, с дедлайном. Например, «Сдать экзамен IELTS на 6.5 баллов к 1 декабря 2024 года». Вопрос: По какому критерию друг предложил Ивану поставить цель?	SMART	Допустимые ответы: 3 SMART, критерию SMART, SMART
15	Елена, специалист по работе с молодежью, для планирования своего профессионального роста на год вперед рисует круг, делит его на 8 секторов (карьера, финансы, здоровье, образование и т.д.) и оценивает свою удовлетворенность каждой сферой по 10-балльной шкале. Это помогает ей увидеть дисбаланс и понять, на чем сфокусироваться. Вопрос: Как называется этот инструмент самоанализа?	Колесо баланса	Допустимые ответы: Колесо баланса, Колесо жизни
16	В конце каждой недели Сергей 30 минут тратит на то, чтобы записать: какие цели были достигнуты, что помешало, какие уроки можно извлечь. Это помогает ему скорректировать планы на следующую неделю и избежать повторения ошибок. Вопрос: Как называется этот процесс регулярного самоанализа и подведения итогов?	Рефлексия	Допустимые ответы: Рефлексия, рефлексирование
17	Мария заметила, что постоянно отвлекается на социальные сети, когда готовится к семинарам. Она стала использовать технику, где 25 минут работает без отвлечений, а затем 5 минут отдыхает. После четырех таких циклов она делает длительный перерыв. Вопрос: Как называется эта техника тайм-менеджмента?	Помодоро	Допустимые ответы: Помодоро, помидор, помидора техника Pomodoro

ПК-3 - Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи

№ п/п	Задание	Ключ к заданию / Эталонный ответ	Критерии оценивания
1	Что является ПЕРВООЧЕРЕДНЫМ этапом проектирования программы поддержки молодежи? а) Написание текста грантовой заявки. б) Выбор креативного названия для программы. в) Диагностика и анализ потребностей целевой группы. г) Составление сметы расходов.	В	Указан единственно верный вариант ответа
2	Что такое «целевая группа» программы поддержки молодежи? а) Спонсоры и грантодатели. б) Родители молодежи. в) Конкретная часть молодежи, на решение проблем которой направлена программа.	В	Указан единственно верный вариант ответа

	г) Органы местного самоуправления.												
3	Какой из перечисленных форматов является интерактивным и наиболее эффективным для развития практических навыков? а) Лекция эксперта. б) Раздаточный информационный материал. в) Тренинг или деловая игра. г) Просмотр motivational video.	В	Указан единственно верный вариант ответа										
4	Какой показатель является индикатором результативности программы профориентации? а) Количество потраченных бюджетных средств. б) Количество розданных буклетов. в) Количество участников, которые после программы смогли четко определить сферу своих профессиональных интересов. г) Количество приглашенных спикеров.	В	Указан единственно верный вариант ответа										
5	Какая технология работы с молодежью направлена на раскрытие ее потенциала через самостоятельную деятельность? а) Социальное обслуживание. б) Социальное проектирование. в) Индивидуальное консультирование. г) Мониторинг социальных сетей.	Б	Указан единственно верный вариант ответа										
6	Установите соответствие между технологией работы с молодежью и ее сущностью: <table border="1"><thead><tr><th>Технология</th><th>Сущность технологии</th></tr></thead><tbody><tr><td>1. Коучинг</td><td>А. Групповая выработка решений для конкретных практических задач</td></tr><tr><td>2. Менторинг</td><td>Б. Метод структурированного общения для сбора мнений и идей</td></tr><tr><td>3. Модерация</td><td>В. Долгосрочное наставничество, основанное на передаче опыта</td></tr><tr><td>4. Метод кейсов</td><td>Г. Индивидуальное консультирование, направленное на раскрытие потенциала</td></tr></tbody></table>	Технология	Сущность технологии	1. Коучинг	А. Групповая выработка решений для конкретных практических задач	2. Менторинг	Б. Метод структурированного общения для сбора мнений и идей	3. Модерация	В. Долгосрочное наставничество, основанное на передаче опыта	4. Метод кейсов	Г. Индивидуальное консультирование, направленное на раскрытие потенциала	1-Г, 2-В, 3-Б, 4-А	Указаны все верные варианты ответов
Технология	Сущность технологии												
1. Коучинг	А. Групповая выработка решений для конкретных практических задач												
2. Менторинг	Б. Метод структурированного общения для сбора мнений и идей												
3. Модерация	В. Долгосрочное наставничество, основанное на передаче опыта												
4. Метод кейсов	Г. Индивидуальное консультирование, направленное на раскрытие потенциала												
7	Установите соответствие между этапом внедрения программы и ключевым действием: <table border="1"><thead><tr><th>Этап внедрения</th><th>Ключевое действие</th></tr></thead><tbody><tr><td>1. Подготовка</td><td>А. Заключение договоров с партнерами, информирование аудитории</td></tr><tr><td>2. Пилотирование</td><td>Б. Проведение итоговой оценки, написание отчета</td></tr><tr><td>3. Реализация</td><td>В. Пробный запуск на ограниченной группе для корректировки</td></tr><tr><td>4. Завершение</td><td>Г. Непосредственное проведение всех мероприятий по плану</td></tr></tbody></table>	Этап внедрения	Ключевое действие	1. Подготовка	А. Заключение договоров с партнерами, информирование аудитории	2. Пилотирование	Б. Проведение итоговой оценки, написание отчета	3. Реализация	В. Пробный запуск на ограниченной группе для корректировки	4. Завершение	Г. Непосредственное проведение всех мероприятий по плану	1-А, 2-В, 3-Г, 4-Б	Указаны все верные варианты ответов
Этап внедрения	Ключевое действие												
1. Подготовка	А. Заключение договоров с партнерами, информирование аудитории												
2. Пилотирование	Б. Проведение итоговой оценки, написание отчета												
3. Реализация	В. Пробный запуск на ограниченной группе для корректировки												
4. Завершение	Г. Непосредственное проведение всех мероприятий по плану												
8	Этапы проектирования программы поддержки молодежи. Варианты ответов: а) Разработка содержания мероприятий -> Определение ресурсов -> Формулировка цели и задач -> Оценка эффективности		Дан верный ответ										

	б) Формулировка цели и задач -> Разработка содержания мероприятий -> Определение ресурсов -> Оценка эффективности в) Определение ресурсов -> Формулировка цели и задач -> Разработка содержания мероприятий -> Оценка эффективности г) Оценка эффективности -> Определение ресурсов -> Разработка содержания мероприятий -> Формулировка цели и задач	Б	
9	Этапы формирования команды для реализации программы. Варианты ответов: а) Распределение ролей и обязанностей -> Поиск и отбор кандидатов -> Постановка общих целей -> Организация командной работы б) Постановка общих целей -> Поиск и отбор кандидатов -> Распределение ролей и обязанностей -> Организация командной работы в) Поиск и отбор кандидатов -> Постановка общих целей -> Распределение ролей -> Организация работы г) Организация командной работы -> Распределение ролей -> Поиск кандидатов -> Постановка целей	Б	Дан верный ответ
10	Какой метод сбора информации о потребностях молодежи предполагает guided-беседу с представителем целевой группы по заранее подготовленному сценарию?	Интервью	Указан единственно верный вариант ответа
11	Ключевой навык тайм-менеджмента, заключающийся в разбиении крупной цели на smaller, manageable steps — это...	Декомпозиция	Указан единственно верный вариант ответа
12	Как называется самый первый и фундаментальный этап проектирования любой программы поддержки, направленный на выявление проблем и запросов?	Диагностика	Указан единственно верный вариант ответа
13	Стратегия карьерного роста, предполагающая развитие в ширину: приобретение новых компетенций и навыков без изменения должности, — это... карьера. (Ответ: прилагательное)	горизонтальная	Указан единственно верный вариант ответа
14	Программа включает 10 мероприятий. Бюджет составляет 250 000 рублей. Максимальные расходы приходятся на оплату труда приглашенных экспертов — 150 000 рублей. Остальные средства заложены на аренду помещений, раздаточные материалы и кофе-брейки. Какой процент от общего бюджета составляет оплата экспертов? (целое число)	60	Допустимые ответы: 60, 60%.
15	Для программы наставничества необходимо привлечь успешных профессионалов из разных сфер, которые готовы бесплатно консультировать молодых людей. Кто является ключевой внешней целевой группой для коммуникации и взаимодействия в этом случае?	Работодатели	Допустимые ответы: Работодатели, Партнеры
16	Программа карьерной адаптации для молодежи из отдаленных районов реализуется полностью онлайн через платформу Zoom. Участникам предоставляется доступ к записям вебинаров, чату для общения и библиотеке материалов. Какой формат программы используется? (прилагательное)	Дистанционный	Допустимые ответы: Дистанционный, дистанционный формат, онлайн-формат
17	По итогам годовой программы из 100 участников 25 трудоустроились по специальности, 40 начали стажировку, 15 продолжили обучение, а 20 не достигли видимых результатов. Какой численный показатель результативности программы можно считать основным? (целое число)	65	Допустимые ответы: 65 человек, (25+40), или 65%,

6.2 КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Примерные вопросы к зачету

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№п/п	Вопрос	Эталонный ответ
1.	Основные подходы к изучению карьеры	Социологический подход: Рассматривает карьеру как социальное явление, движение индивида в социальной структуре. Акцент на объективных факторах: статус, должность, доход, престиж. (Теории П. Сорокина, М. Вебера). Психологический подход: Фокусируется на субъективной стороне карьеры – внутреннем мире личности, ее потребностях, мотивах, ценностях, удовлетворенности. Карьера – это самореализация и личностный рост. (Теории Д. Сьюпера, Э. Шейна). Менеджерный (управленческий) подход: Рассматривает карьеру как объект управления со стороны организации. Цель – обеспечить соответствие между целями организации и индивидуальными карьерными aspirations сотрудника. (Модели «карьерной лестницы», «карьерного пути»). Комплексный (интегративный) подход: Современный взгляд, объединяющий все предыдущие. Карьера – это взаимосвязь личных ambitions, возможностей организации и социально-экономического контекста. В контексте саморазвития именно этот подход наиболее важен, так как требует от человека навыков управления собой (психология), своим положением (социология) и своими ресурсами (менеджмент) в течение всей жизни.
2.	Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности (на примере модели Д. Сьюпера):	Стадия роста (0-14 лет): Формирование «Я-концепции», развитие интересов, способностей. <i>Потребности:</i> безопасность, подражание, познание. Стадия исследования (15-24 лет): «Примерка» профессиональных ролей, самоиспытание, выбор специальности, начало трудовой деятельности. <i>Потребности:</i> самоопределение, независимость, получение обратной связи. Стадия упрочения (25-44 лет): Поиск своего места в профессии, подтверждение профессионального статуса, квалификация, специализация. <i>Потребности:</i> в уважении, признании, стабильности, построении семьи. Стадия сохранения (45-64 лет): Удержание достигнутых позиций, передача опыта, творческая самореализация в новых формах. <i>Потребности:</i> в стабильности, уважении, сохранении достигнутого, наставничестве. Стадия спада (65+ лет): Подготовка к retirement, поиск новых внепрофессиональных ролей. <i>Потребности:</i> в осмыслении жизни, сохранении здоровья, поддержании социальных связей. Управление временем и саморазвитие критически важны на стадии исследования и упрочения, когда закладывается фундамент всей последующей траектории.
3.	Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения	Объективные (внешние) факторы: Состояние рынка труда, экономическая ситуация, отраслевые особенности, кадровая политика организации, система образования, наличие «социального лифта». Субъективные (внутренние) факторы: Личностные качества (целеустремленность, ответственность), уровень образования и квалификации, мотивация,

		здоровье, ценностные ориентации, навыки тайм-менеджмента и способность к саморазвитию. Вывод: Успешная карьера – это результат взаимодействия внешних возможностей и внутренней готовности личности этими возможностями воспользоваться. В условиях нестабильности внешней среды ключевыми становятся именно субъективные факторы, связанные с адаптивностью и непрерывным обучением.
4.	Самооценка как первая ступень развития карьеры	Самооценка – это отправная точка любого карьерного планирования. Без адекватной самооценки невозможно: • Определить свои сильные и слабые стороны (SWOT-анализ). • Сформулировать реалистичные и достижимые карьерные цели. • Выбрать адекватную стратегию продвижения. • Эффективно презентовать себя на рынке труда. • Управлять своим развитием: понимать, какие компетенции необходимо «прокачать». Методы самооценки: тестирование, рефлексия, анализ обратной связи (360 градусов), ведение дневника достижений. Умение проводить честную самооценку – базовый навык для построения траектории саморазвития.
5.	Системы оценки личностного и профессионального потенциала	1. Психодиагностические методы: Тесты способностей (интеллект, креативность), личностные опросники (Big Five, 16PF), проективные методики. 2. Методы оценки компетенций: Ассессмент-центр, интервью по компетенциям, кейс-стади. 3. Методы анализа performance: Оценка по KPI (ключевые показатели эффективности), 360 градусов, портфолио. 4. Самооценочные методы: SWOT-анализ, карта интересов и ценностей, планирование индивидуального образовательного маршрута. Для управления саморазвитием наиболее важен интегративный подход, сочетающий внешнюю оценку (от наставников, работодателей) и постоянную самооценку.
6.	Закономерности возрастного развития в профессиональном становлении человека (по Е.А. Климову):	1. Стадия оптации (до 18-23 лет): Подготовка к сознательному выбору профессии. 2. Стадия адепта (обучение): Получение профессионального образования, формирование базовых умений. 3. Стадия адаптации (первые годы работы): Вхождение в профессию, приспособление к реальным условиям труда. 4. Стадия интернала (квалифицированный специалист): Полноценное, самостоятельное и качественное выполнение трудовых функций. 5. Стадия мастера (расцвет): Творческое выполнение деятельности, возможность решать нестандартные задачи. 6. Стадия авторитета/наставника: Достижение высот в профессии, передача опыта. 7. Стадия наставничества: Уход от непосредственного выполнения функций, сосредоточение на стратегических вопросах и развитии последователей. Закономерность: Каждая последующая стадия требует от человека все более осознанного управления своим развитием и временем для приобретения новых, более complex компетенций.

7.	Типология карьерных продвижений	Вертикальная карьера: Рост по должностной лестнице вверх (повышение в должности, рост власти и ответственности). Горизонтальная карьера: Перемещение в смежные профессиональные области, расширение квалификации, освоение новых функций без повышения в должности (ротация). Центростремительная (скрытая) карьера: Приближение к ядру организации, к руководству, доступ к конфиденциальной информации, включение в неформальные связи. Диагональная карьера: Сочетание вертикального и горизонтального перемещения (повышение + смена функции/отдела). Проектная (ситуативная) карьера: Продвижение за счет успешного руководства ключевыми проектами. Современный тренд: Ценность горизонтальной и проектной карьеры растет, так как они напрямую связаны с концепцией lifelong learning и накоплением разнообразного опыта.
8.	Этапы и методы планирования и развития карьеры (индивидуальный план):	Самооценка: (Методы: тесты, SWOT-анализ, дневник достижений). Исследование среды: Анализ рынка труда, требований профессий, возможностей компаний. Постановка целей: Определение кратко-, средне- и долгосрочных карьерных целей (SMART-критерии). Разработка стратегии: Выбор путей достижения целей (вертикальный, горизонтальный рост и т.д.). Составление плана действий: Конкретные шаги по развитию необходимых компетенций (обучение, стажировки, проекты), тайм-менеджмент. Реализация плана: Активные действия на рынке труда, самопрезентация, нетворкинг. Оценка и корректировка: Постоянный мониторинг прогресса и адаптация плана к changing условиям.
9.	Карьерные кризисы, пути прохождения	Причины кризисов: Истощение возможностей развития на текущем месте, возрастные изменения, изменения в компании, изменения ценностей личности. Пути преодоления: Рефлексия и переоценка ценностей: Честный анализ ситуации. Инвентаризация компетенций: Понимание, что я могу и хочу делать дальше. Постановка новых целей: В соответствии с новой ситуацией. Активное обучение и переобучение: Приобретение новых знаний и навыков. Поиск поддержки: Обращение к коучам, менторам, психологам. Развитие навыков адаптивности и resilience (психологической устойчивости).
10.	Жизненные и карьерные стратегии.	Жизненная стратегия – это общая, интегративная концепция жизни человека, включающая его ценностные ориентации, смыслы, главные цели в различных сферах (семья, здоровье, самореализация, работа, хобби и т.д.). Карьерная стратегия – это конкретная, подчиненная часть жизненной стратегии, которая определяет путь профессиональной самореализации. Взаимосвязь: Карьерная стратегия должна быть производной и согласованной с жизненной. Например, если жизненная стратегия строится на ценностях семьи и стабильности, то авантюрная предпринимательская карьерная стратегия будет

		создавать внутренний конфликт. Умение согласовывать эти стратегии – ключевой навык управления собой и своим временем.
11.	Социометрический метод в определении карьерных предпочтений	• Суть метода: Социометрия (Дж. Морено) изучает структуру межличностных отношений в малой группе на основе симпатий/антипатий, предпочтений в общении и совместной деятельности. • Применение в карьерологии: Студентам или группе молодежи может быть предложено сделать условный «карьерный выбор» не для себя, а для других членов группы. Например: «Кого из группы вы видите в роли руководителя?», «Кому бы вы доверили сложный творческий проект?». • Результат: Анализ полученных данных позволяет выявить: ○ Неосознанные карьерные ожидания группы по отношению к человеку. ○ «Рольевые ниши», которые человек занимает в коллективе (лидер, генератор идей, исполнитель, критик). ○ Расхождение между самооценкой человека и оценкой его со стороны группы, что является мощным стимулом для рефлексии и коррекции саморазвития.
12.	Основные этапы конструирования карьеры.	Конструирование карьеры – это непрерывный цикл, основанный на принципах саморазвития и управления временем. 1. Самоанализ и самопознание (Рефлексия): «Кто я?» Определение своих интересов, ценностей, навыков (hard и soft), психологического типа. Это фундамент. 2. Исследование возможностей (Поиск): «Что есть?» Анализ рынка труда, тенденций, требований к профессиям, образовательных программ. 3. Постановка карьерных целей (Целеполагание): «Чего я хочу?» Формулировка конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных во времени (SMART) целей на кратко- и долгосрочную перспективу. 4. Разработка карьерного плана (Планирование): «Как этого достичь?» Разбивка крупных целей на конкретные шаги и задачи. Составление личного плана развития (ИПР) и эффективное распределение временных ресурсов на его выполнение. 5. Реализация плана (Действие): Активное воплощение плана в жизнь: получение образования, прохождение стажировок, нетворкинг, выполнение рабочих задач. 6. Оценка и корректировка (Обратная связь): Постоянный мониторинг прогресса, оценка результатов, гибкая адаптация плана к изменяющимся внутренним (новые интересы) и внешним (изменения на рынке) условиям. Этот этап замыкает цикл и возвращает к самоанализу. Этот процесс и есть практическая реализация компетенции «способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития».
13.	Что такое «цифровые инструменты» в управлении карьерой и как их можно интегрировать в программу?	Это онлайн-платформы для построения карьерных траекторий, тестирования и диагностики, симуляторы собеседований, автоматизированные системы подбора вакансий, чат-боты для консультаций, инструменты для развития навыков (например, тренажеры для подготовки к собеседованию), онлайн-портфолио. Интеграция: использовать как основной или дополнительный канал предоставления услуг, для

		самостоятельной работы участников, для сбора данных и коммуникации. Цифровые инструменты в управлении карьерой — это технологии, которые помогают оптимизировать процессы работы с персоналом, отслеживать развитие навыков и компетенций сотрудников, планировать их карьерный рост и обучение. Они интегрируются в программу управления карьерой, позволяя: автоматизировать рутинные процессы (подбор персонала, анализ резюме, тестирование кандидатов); - улучшать взаимодействие между сотрудниками и руководством (платформы для коммуникации и совместной работы); - собирать и анализировать данные о производительности сотрудников, уровне удовлетворённости, текучести кадров и других HR-показателях. Виды Некоторые виды цифровых инструментов для управления карьерой: Системы управления талантами. Помогают руководителям отслеживать развитие навыков и компетенций сотрудников, планировать их карьерный рост и обучение. Обучающие платформы (онлайн-курсы, вебинары) — помогают сотрудникам повышать квалификацию и развивать профессиональные навыки. Системы обратной связи и анкетирования — собирают обратную связь от сотрудников о рабочей среде, культуре компании, лидерах и возможностях для улучшения. Аналитика данных и прогнозирование — с помощью специализированных платформ HR-специалисты могут проводить более точную аналитику производительности сотрудников, удовлетворённости их работой, а также прогнозировать потребности в персонале.
14.	Психологические типы индивида и совместимость профессий.	Наиболее известная и применяемая в карьерном консультировании модель – типология личности по Майерс-Бриггс (МВТИ), основанная на теории К.Г. Юнга. Она включает 4 дихотомии: Экстраверсия (E) / Интроверсия (I) – ориентация на внешний или внутренний мир. Сенсорика (S) / Интуиция (N) – способ сбора информации: через конкретные факты или через возможности и общие закономерности. Мышление (T) / Чувство (F) – способ принятия решений: на основе логики и объективности или на основе ценностей и субъективных оценок. Решение (J) / Восприятие (P) – стиль жизни: структурированный и planned или гибкий и спонтанный. Совместимость: Каждому из 16 получаемых типов соответствуют профессии, где сильные стороны типа будут максимально востребованы. Например, тип ISTJ (интроверт, сенсорик, логик, решительный) часто эффективен в профессиях, связанных с структурированием, администрированием, работой с данными (бухгалтер, аудитор, логист). Тип ENFP (экстраверт, интуит, этик,

		воспринимающий) более успешен в творческих, коммуникативных профессиях (журналист, педагог, PR-специалист). Психологические типы индивида могут влиять на выбор профессии, так как различные типы по-разному воспринимают мир, взаимодействуют с окружающими и реагируют на стрессовые ситуации. Некоторые психологические типы и подходящие им профессии: • Интроверты. Сдержанны, задумчивы, ориентированы на внутренний мир. Предпочитают профессии, требующие концентрации, аналитических способностей и самостоятельной работы, например программирование, научные исследования, писательство, аналитика данных и бухгалтерский учёт. • Люди с развитой интуицией. Склонны к творчеству, инновациям и абстрактному мышлению. Им подходят профессии, требующие нестандартных решений, стратегического планирования и видения будущего, такие как архитектура, дизайн, научные исследования, предпринимательство и прогнозирование. • Люди с развитой сенсорикой. Практичны, внимательны к деталям и ориентированы на реальность. Им подходят профессии, требующие точности, аккуратности и работы с конкретными данными, например инженерное дело, медицина, бухгалтерский учёт, юриспруденция и техническое обслуживание. • Люди с доминирующим мышлением. Логичны, объективны и ориентированы на принятие рациональных решений. Им подходят профессии, требующие аналитических способностей, стратегического планирования и управления, такие как менеджмент, финансы, инженерия и наука. • Люди с доминирующим чувством. Эмпатичны, заботливы и ориентированы на гармонию в отношениях. Им подходят профессии, требующие сострадания, понимания и помощи другим людям, такие как социальная работа, медицина, педагогика и психология. Однако не стоит воспринимать типологии личности как строгий рецепт для выбора профессии. Каждый человек уникален, и его профессиональный путь определяется не только психотипом, но и другими факторами, такими как образование, опыт, интересы и ценности. Американский психолог Дж. Холланд предложил методику определения типа личности и подходящих для него профессий. Он утверждал, что успех в профессиональной деятельности зависит именно от соответствия типа личности и профессии
15.	Методы определения совместимости психологического типа личности.	1. Психодиагностическое тестирование: Стандартизированные опросники (МВТИ, опросник Голланда, «Профессиональная готовность» и др.). 2. Глубинное интервью: Беседа с психологом-консультантом, позволяющая раскрыть мотивы, ценности, интересы и скрытые таланты. 3. Метод анализа биографии: Изучение прошлого опыта, успехов и неудач, хобби и увлечений для выявления устойчивых паттернов поведения и предпочтений.

		4. Проективные методики: Нестандартизированные методы (например, «Незаконченные предложения», рисунки), помогающие выявить неосознаваемые установки. 5. Метод примерки (апробации): Прохождение пробных курсов, стажировок, волонтерство в интересующей сфере для получения реального опыта и обратной связи.
--	--	---

ПК-3 - Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи

№п/п	Вопрос	Эталонный ответ
1.	Стратегии карьерного продвижения молодежи	1. Стратегия линейного роста: Постепенное продвижение в одной организации/сфере. 2. Стратегия предпринимательства: Создание собственного бизнеса или проекта. 3. Стратегия «свободного агента»: Работа на себя, фриланс, проектная деятельность. 4. Стратегия периодической смены сферы деятельности: Освоение смежных профессий, что повышает конкурентоспособность. 5. Стратегия непрерывного обучения: Делает ставку на постоянное приобретение новых hard и soft skills как главный ресурс для продвижения. Является наиболее актуальной в современном мире.
2.	Служебно-профессиональное продвижение молодых специалистов социальной сферы	• Особенности: Высокая смысловая нагрузка при часто невысоком материальном вознаграждении, эмоциональное выгорание, бюрократизация. • Пути продвижения: 1. Вертикальный: От специалиста к руководителю отдела, управления. 2. Горизонтальный: Освоение смежных направлений (соцработа, психология, проектный менеджмент). 3. Экспертный: Углубление в узкую специализацию, становление как уникального эксперта. 4. Проектный: Продвижение за счет написания и реализации успешных грантовых проектов. • Ключевой фактор: Саморазвитие в области методик работы, управления проектами и личной эффективности для профилактики выгорания.
3.	Проблемы планирования карьеры молодых специалистов	1. Отсутствие практического опыта, что затрудняет конкуренцию. 2. Завышенные ожидания от первой работы и уровня зарплаты. 3. Недостаток информации о реальных потребностях рынка труда. 4. Несформированность навыков самопрезентации и нетворкинга. 5. Отсутствие финансовой «подушки безопасности» для длительного поиска работы. 6. Неумение самостоятельно планировать свое развитие и время, привычка к внешнему контролю (со стороны вуза/родителей).
4.	Особенности построения и развития	• Старт: Необходимость компенсировать lack опыта активностью, обучаемостью, готовностью выполнять разные задачи.

	карьеры молодых специалистов	• Фокус на горизонтальное развитие: Накопление разнообразного опыта, навыков и компетенций важнее быстрого должностного роста. • Важность наставничества: Поиск ментора внутри или вне организации. • Активная позиция: Не ждать предложений, а самому инициативно предлагать идеи, браться за проекты. • Инвестиции в образование: Прохождение курсов, стажировок, получение дополнительных сертификатов. Умение управлять своим временем для совмещения работы и обучения становится критически важным.
5.	Молодые специалисты на современном рынке труда: трудности и перспективы	• Трудности: 1. Конкуренция: С более опытными кадрами и такими же выпускниками. 2. Требование «опыта работы» даже на стартовые позиции. 3. Цифровизация: Необходимость владеть новыми digital-навыками независимо от специальности. 4. Нестабильность (VUCA-мир). • Перспективы: 1. Гибкость и обучаемость: Молодежь быстрее адаптируется к новому. 2. Цифровая грамотность: Поколение «digital natives» имеет естественное преимущество. 3. Возможность строить нелинейную карьеру: Многообразие форм занятости (фриланс, удаленка, проекты). 4. Доступ к знаниям: Огромное количество онлайн-курсов и образовательных ресурсов. Ключевой вывод: Успех молодого специалиста зависит от его способности к непрерывному самообучению, адаптивности и проактивной позиции в управлении своей карьерой и временем.
6.	Роль биржи труда в процессе построения карьеры молодого человека. Роль общественных организаций в выборе карьеры молодых людей.	Государственная служба занятости (биржа труда) играет многогранную роль: 1. Информационная: Предоставление информации о ситуации на рынке труда, вакансиях, требованиях к профессиям. 2. Посредническая: Бесплатное содействие в трудоустройстве путем подбора подходящих вакансий. 3. Консультационная: Профориентационные консультации, помощь в выборе направления карьеры. 4. Образовательная: Организация курсов переподготовки и повышения квалификации для безработных граждан. 5. Социальная поддержка: Выплата пособий по безработице, организация временного трудоустройства для молодежи. Для молодого человека, особенно не имеющего опыта, биржа труда является важным социальным лифтом и точкой входа на рынок труда. Роль общественных организаций в выборе карьеры молодых людей. Общественные организации (НКО, молодежные ассоциации, волонтерские движения) дополняют государственные институты:

		1. Профориентация: Реализация неформальных образовательных проектов, тренингов soft skills, знакомство с профессиями через практику. 2. Нетворкинг: Предоставление возможности установить связи с единомышленниками и профессионалами. 3. Приобретение опыта: Волонтерская и проектная деятельность в НКО — это первый управленческий, организационный или социальный опыт, который можно включить в резюме. 4. Социальная проба: Позволяют молодому человеку «примерить» социальную сферу, понять свои ценности и мотивацию. Таким образом, НКО выступают как площадка для апробации карьерных интересов и развития гибких навыков, критически важных для современной карьеры.
7.	Жизненный цикл карьеры молодого человека.	Жизненный цикл карьеры — это этапы профессионального пути человека. Для молодежи актуальны начальные стадии: 1. Предварительный этап (до 25 лет): Получение образования, самоопределение, поиск первой работы. Формирование карьерных ожиданий. 2. Этап становления (25-30 лет): Освоение выбранной профессии, приобретение практических навыков, укрепление позиций, возможны смены мест работы для роста. 3. Этап продвижения (30-45 лет): Профессиональное развитие, повышение квалификации, движение по карьерной лестнице, достижение мастерства. Задача специалиста по работе с молодежью — помочь в успешном прохождении предварительного этапа и подготовке к этапу становления.
8.	Построение карьерных стратегий молодежи, как важный элемент государственной молодежной политики.	Развитие карьерных стратегий молодежи — это стратегическая инвестиция в человеческий капитал страны. • Цели для государства: ○ Снижение уровня молодежной безработицы. ○ Повышение экономической активности и самореализации молодежи. ○ Формирование кадрового резерва для приоритетных отраслей экономики. ○ Сокращение «утечки мозгов» за счет создания возможностей внутри страны. • Инструменты госполитики: Профориентационные программы в школах и вузах, гранты на предпринимательство, поддержка центров карьеры, квоты для молодых специалистов, программы стажировок на госпредприятиях.
9.	Кадровая политика ведущих компаний с акцентом на молодежь, как форма участия бизнеса в построении карьерных стратегий молодых специалистов.	Бизнес заинтересован в притоке молодых талантов и активно участвует в формировании их карьеры через: • Стажерские и ученические программы (Internships & Graduate Programs): Структурированные программы адаптации и роста для студентов и выпускников. • Менторство и наставничество: Закрепление опытных сотрудников за молодыми специалистами. • Программы развития лидерства: Выявление и целенаправленное развитие будущих руководителей из молодежной среды. • Социальный пакет и D&I (Diversity & Inclusion): Создание инклюзивной среды, льготы (ДМС, обучение), программы поддержки work-life balance.

		• Партнерство с вузами: Создание базовых кафедр, кейс-чемпионаты, гранты. Это корпоративная социальная ответственность и прагматичный расчет: выращивание лояльных, подготовленных под корпоративную культуру специалистов дешевле, чем постоянный поиск на стороне.
10.	Бизнес-инкубаторы и их роль в формировании лидерских качеств молодых людей.	Бизнес-инкубатор – это структура, созданная для поддержки стартапов и молодых предпринимателей на ранней стадии их развития путем предоставления ресурсов, услуг и экспертной поддержки. Роль бизнес-инкубаторов в формировании лидерских качеств молодежи многогранна и реализуется через следующие аспекты: 1. Создание среды для практического лидерства: ○ Ответственность: Молодой человек из идеолога превращается в руководителя собственного проекта, что формирует ответственность за принятые решения, команду и результат. ○ Принятие решений: Ежедневная необходимость самостоятельно принимать управленческие, финансовые и маркетинговые решения в условиях неопределенности развивает решительность и стратегическое мышление. 2. Развитие социально-психологических компетенций: ○ Командообразование: Лидер не может работать в одиночку. Инкубатор учит подбирать команду, мотивировать ее, делегировать задачи и управлять групповой динамикой, что является ключевым лидерским навыком. ○ Коммуникация: Постоянные взаимодействия с менторами, инвесторами, партнерами и клиентами оттачивают навыки публичных выступлений, ведения переговоров и аргументации своей позиции. ○ Уверенность в себе: Поддержка менторов и малые победы на пути развития проекта повышают самооценку и веру в собственные силы, что является фундаментом лидерства. 3. Образовательный и менторский компонент: ○ Обучение через действие: В отличие от теоретических курсов, инкубатор предоставляет знания непосредственно в момент их применения (just-in-time learning), что многократно повышает эффективность усвоения лидерских моделей поведения. ○ Ролевые модели: Взаимодействие с успешными предпринимателями-менторами дает молодым людям наглядный пример для подражания, позволяет перенимать эффективные стратегии и избегать типичных ошибок. 4. Формирование resilience (устойчивости): ○ Работа в инкубаторе сопряжена с рисками и неудачами. Преодоление кризисов, работа с критикой и способность "подняться после падения" закаляют характер и развивают одно из важнейших качеств современного лидера – психологическую устойчивость.

		Для проектирования программ поддержки молодежи специалист должен учитывать, что бизнес-инкубатор – это не просто аренда помещений, а комплексная образовательно-акселерационная программа, нацеленная на развитие soft skills через предпринимательскую практику. Внедрение такой модели требует создания партнерств с бизнес-сообществом, привлечения менторов и организации процесса по принципу "от идеи к прототипу".
11.	Подходы к построению карьеры в зависимости от самооценки и уровня притязаний работника.	Самооценка (восприятие собственной компетентности и ценности) и уровень притязаний (степень трудности целей, которые человек ставит перед собой) являются ключевыми внутренними детерминантами карьерного поведения. Можно выделить следующие подходы к построению карьеры: 1. Высокая самооценка + Высокий уровень притязаний: • Подход: Проактивный, стратегический. Такой работник ориентирован на карьерный рост, постоянное развитие и достижение амбициозных целей. • Стратегии: ○ Постановка сложных, но реалистичных карьерных целей (вертикальный и горизонтальный рост). ○ Активное самообразование, получение дополнительных навыков и сертификатов. ○ Инициативность, готовность брать на себя ответственность за сложные проекты. ○ Смелое вступление в конкурсы на замещение вакантных позиций. ○ Готовность к разумному карьерному риску (смена компании, отрасли для получения нового опыта). • Роль специалиста: Создавать для такой молодежи "зеленый коридор" – программы быстрого роста, стажировки, проектные группы, наставничество со стороны топ-менеджмента. Важно направлять их энергию в конструктивное русло. 2. Высокая самооценка + Низкий уровень притязаний: • Подход: Стабильный, ориентированный на комфорт. Работник уверен в своих силах, но ценит стабильность, work-life balance и психологический комфорт выше карьерных достижений. • Стратегии: ○ Построение экспертной, а не управленческой карьеры (карьера "вглубь"). ○ Закрепление на текущей позиции, достижение мастерства в своей области. ○ Выбор надежных работодателей с социальными гарантиями. ○ Отказ от должностей, связанных с повышенным стрессом и ответственностью, если это нарушает комфорт. • Роль специалиста: Помочь осознать и принять данный выбор как valid (состоятельный) карьерный сценарий. Разрабатывать программы развития экспертных компетенций, поддерживать их статус внутренних экспертов. 3. Низкая самооценка + Высокий уровень притязаний: • Подход: Конфликтный, нереалистичный. Наиболее проблемная комбинация, приводящая к фрустрации и выгоранию. Желание достичь высоких целей сталкивается с неуверенностью в силах.

		• Стратегии: ○ Постановка завышенных, недостижимых целей ("стать CEO за 3 года"). ○ Частая смена работы в погоне за быстрым успехом ("синдром самозванца"). ○ Неадекватное восприятие feedback: критика воспринимается болезненно, а успех – как случайность. ○ Поиск виноватых в собственных неудачах. • Роль специалиста: Задача программ поддержки – работа с психологическими установками. Необходимо: ○ Помочь скорректировать уровень притязаний, разбивая глобальную цель на мелкие, achievable шаги. ○ Организовать психологическое сопровождение, тренинги на повышение уверенности в себе. ○ Обеспечить щадящую среду для первых успехов, которые укрепят самооценку. 4. Низкая самооценка + Низкий уровень притязаний: • Подход: Пассивный, избегающий. Работник не верит в свои силы и не ставит серьезных карьерных целей, избегает любой ответственности и изменений. • Стратегии: ○ Полное подчинение обстоятельствам, карьера "по накатанной". ○ Выполнение только минимальных требований. ○ Страх перед любыми переменами (обучение, новая должность). ○ Частая работа не по специальности или на позициях, не требующих квалификации. • Роль специалиста: Требуется максимально индивидуальный подход. Задачи: ○ Выявить скрытые потенциалы и интересы через профориентационное тестирование и консультирование. ○ Создавать программы мягкой адаптации и поддержки ("социальные лифты" внутри организации). ○ Формировать среду доверия, где маленькие успехи поощряются, а ошибки воспринимаются как опыт. Вывод для проектирования программ: Эффективная программа поддержки карьеры молодежи должна быть дифференцированной и предлагать различные траектории развития (управленческую, экспертную, предпринимательскую) с учетом психологических особенностей молодых людей. Важным элементом является диагностический модуль (оценка самооценки, уровня притязаний, компетенций) для дальнейшего персонального карьерного консультирования.
12.	Понятие «программа поддержки молодежи». Основные этапы проектирования программы поддержки молодежи.	программа поддержки молодежи - Это комплекс взаимосвязанных мероприятий и действий, направленных на решение конкретных проблем молодежи или реализацию ее потенциала в определенной сфере (карьера, здоровье, творчество, социальная адаптация), ограниченных по времени и ресурсам и направленных на достижение заранее определенных целей и результатов. Этапы: 1) Диагностика потребностей целевой группы; 2) Формулировка цели и задач; 3) Разработка содержания и плана мероприятий; 4) Определение ресурсов (кадровых, материальных, финансовых); 5) Планирование системы оценки

		эффективности; 6) Написание программы (оформление); 7) Пилотирование и корректировка.
13.	Какие современные форматы работы наиболее эффективны в программах поддержки карьеры молодежи?	Карьерные воркшопы, нетворкинг-сессии с работодателями, менторинг и наставничество, case-championships (решение кейсов компаний), хакатоны, симуляционные игры (например, собеседования), программы стажировок и shadowing (сопровождение профессионала в течение дня). В программах поддержки карьеры молодежи эффективны современные форматы работы, которые сочетают подходы к привлечению, обучению, развитию и обратной связи. Важно учитывать, что молодёжь ищет не просто работу, а среду, в которой можно развиваться, проявлять инициативу и видеть результат. Привлечение • Программы стажировок и практик. Молодые участники вовлекаются в реальные процессы, а не формальные задания. Важно сопровождать практикантов: наставник, понятные задачи и обратная связь помогут включить молодого специалиста в рабочий процесс. • Карьерные мероприятия. Например: ○ Ярмарки вакансий и дни открытых дверей — формат даёт шанс наглядно рассказать о работе на предприятии. Гостевые ○ е лекции и мастер-классы для студентов и выпускников — способ продемонстрировать экспертность и заинтересовать молодёжь. ○ Конкурсы на лучшие идеи или проекты — дают возможность молодёжи проявить себя, а компании — оценить их способности. Обучение • Микрообучение — учебный контент делится на небольшие фрагменты по 5–10 минут с фокусом на конкретных навыках или концепциях. Примеры: короткие видео, инфографика, мини-тесты, статьи или подкасты. • Социальное обучение — сотрудники учатся не только у наставников и тренеров, но и друг у друга — через совместное решение задач, обмен знаниями, взаимную поддержку и обратную связь. • Обучение с применением дополненной и виртуальной реальности (AR/VR) — с помощью VR-тренажёров можно отрабатывать сложные навыки без риска — управление техникой, работу в экстремальных условиях, взаимодействие с клиентами. Развитие • Индивидуальные планы развития — на основе анализа сильных и слабых сторон и стремлений сотрудника разрабатывается план, направленный на его профессиональный рост. Он может включать учебные программы, семинары, ротацию или поручение более ответственных задач, соответствующих карьерным целям сотрудника. • Участие в комплексных проектах — это способ расширить набор навыков и познакомить сотрудников с различными сферами деятельности компании. • Ротация должностей — стимулирует приобретение новых навыков и улучшение понимания бизнес-процессов.

		Обратная связь • Регулярная обратная связь — ежемесячные встречи с руководителем, где обсуждаются достижения, зоны роста и планы на будущее. Важно не только указывать на ошибки, но и отмечать успехи, даже небольшие. Например, публичное признание за выполнение плана или внедрение идеи повышает мотивацию. • Карьерные трекинги — цифровые системы для отслеживания роста и обучения, которые помогают сотрудникам видеть, что их развитие важно для компании.
14.	Раскройте содержание понятия «менторинг» в программах поддержки молодежи.	Менторинг – это процесс долгосрочного наставничества и индивидуального сопровождения молодежи опытным специалистом (ментором), направленный на передачу опыта, знаний, развитие навыков и личностный рост mentee, а также помощь в профессиональном самоопределении и построении карьерной траектории. Менторинг в программах поддержки молодежи — это процесс системной квалифицированной поддержки, которая предоставляется по запросу тому, кто обладает меньшим профессиональным опытом в выбранной сфере или стоит перед непростым выбором. Содержание менторинга заключается в том, что наставник не просто передаёт конкретные навыки и знания, но и поддерживает мотивацию подопечного, содействует в решении трудных задач, даёт своевременную обратную связь, способствующую развитию и как личности, и как профессионала. Некоторые задачи менторинга: • помощь в раскрытии компетенций и преодолении сомнений; • поддержка движения к выбранной цели и укрепление веры в себя; • помощь в поиске путей решения проблем. Формат менторинга может меняться в зависимости от запроса подопечного: детали оговариваются в индивидуальном порядке.
15.	Что такое «карьерная траектория» и как программа поддержки может помочь в ее построении?	Карьерная траектория – это индивидуальный, динамичный путь профессионального развития человека. Программа может помочь через: профориентационную диагностику, информирование о рынке труда, развитие soft и hard skills, предоставление опыта (стажировки), консультации по планированию и построению индивидуального образовательного и карьерного маршрута. Карьерная траектория (также «карьерный трек») — это структурированный план профессионального роста, который разрабатывается менеджером или руководителем для каждого члена команды. В нём обозначаются индивидуальные цели сотрудника, пути их достижения и подчёркиваются способы роста внутри компании. Некоторые аспекты, которые учитываются при построении карьерной траектории: • Анализ интересов и навыков. На основе текущих интересов и профессиональных навыков выделяют области, которые наиболее соответствуют потенциалу сотрудника, а также предлагают новые перспективы. • Персонализированные рекомендации для развития. Создаются рекомендации по курсам, тренингам или

		проектам, которые помогут расширить горизонты и достичь новых целей. • Постоянный мониторинг профессиональных трендов. Искусственный интеллект способен отслеживать мировые и локальные тенденции на рынке труда, выявлять востребованные профессии и навыки, что даёт возможность всегда быть в курсе изменений и своевременно корректировать свою карьерную стратегию. Программа поддержки в построении карьерной траектории может включать, например, наставничество, обучение, цифровые платформы и регулярную обратную связь. Также в этом процессе может использоваться карьерное консультирование и психодиагностические методики для синхронизации уровней воздействия на карьерную траекторию: «Могу», «Хочу», «Надо».
--	--	---

6.3 Методические материалы, определяющие критерии оценивания сформированности компетенций

Критерии и шкалы оценивания промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценки (зачет)

Зачтено	Незачтено
Выставляется при условии, если студент в процессе обучения показывает хорошие знания учебного материала, выполнил все задания для подготовки к опросу, подготовил доклад по тематике практического занятия. При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы	Выставляется при условии, если студент обладает отрывочными знаниями, затрудняется в умении использовать основные категории, не выполнил задания для подготовки к опросу, не подготовил доклад по тематике практического занятия, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу
Повышенный/пороговый	Компетенции не сформированы