

Документы Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 20.07.2026 13:19:04
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ МОЛОДЕЖИ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) подготовки: Организация работы с молодежью

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Зорева Д. С.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Минобрнауки от 05.02.2018 № 77, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по работе с молодежью", утвержден приказом Минтруда России от 11.11.2025 № 640н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Институт менеджмента	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Трошина Е. П.	Рассмотрено	27.05.2026, № 7

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Задачи изучения дисциплины:

- Формирование у студентов системных теоретических знаний и прикладных представлений о фундаментальных концепциях карьеры.;
- Развитие профессиональной компетенции ПК-3 в части проектирования программ поддержки молодежи в сфере карьерного развития, а также углубление компетенции УК-6 через освоение методик стратегического планирования индивидуальной карьеры.;
- Освоение практических умений и операционных навыков, соответствующих компетенциям УК-6 и ПК-3, в области реализации карьерных стратегий и внедрения молодёжных программ, что обеспечивает интеграцию личностного и профессионального развития..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

Знать:

УК-6.3/Зн1 Основные тенденции и требования современного рынка труда; систему образовательных услуг и её соответствие рынку труда; теоретические основы управления карьерой

Уметь:

УК-6.3/Ум1 Анализировать рынок труда и образовательные услуги; проектировать индивидуальные карьерные траектории; применять современные методы управления карьерой

Владеть:

УК-6.3/Нв1 Навыками работы с информационными ресурсами; методами консультирования и сопровождения молодежи; опытом проектирования и реализации карьерных стратегий

ПК-3 Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи

ПК-3.2 Организует реализацию и операционное управление программой поддержки молодежи

Знать:

ПК-3.2/Зн1 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 карьерного роста) для адресности программ.

Уметь:

ПК-3.2/Ум1 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.

Владеть:

ПК-3.2/Нв1 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.

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление карьерой молодежи» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 9.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-3 - Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи		
ПК-3.2 Организует реализацию и операционное управление программой поддержки молодежи	Инклюзивные технологии в молодежной среде, Консультационный проект, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: преддипломная практика, Производственная практика: проектно-технологическая практика, Социальная конфликтология, Социально-психологический тренинг, Социальные технологии работы с молодежью	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: преддипломная практика
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	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: проектно-технологическая практика, Учебная практика: ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Девятый семестр	144	4	4	2	2	0,15	121,85	Зачет
Всего	144	4	4	2	2	0,15	121,85	18

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Карьерное проектирование и стратегическое саморазвитие молодежи в современных социально-экономических условиях	125,85	2	2	121,85
Тема 1.1. Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	31,45	0,5	0,5	30,45
Тема 1.2. Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи	31,45	0,5	0,5	30,45
Тема 1.3. Формирование стратегии карьерного роста молодежи	31,45	0,5	0,5	30,45
Тема 1.4. Технологии реализации карьерных стратегий молодежи	31,5	0,5	0,5	30,5

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
--------------	-----------------------------------

Текущий контроль	Тестирование Открытые вопросы
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Карьерное проектирование и стратегическое саморазвитие молодежи в современных социально-экономических условиях	Тестирование Открытые вопросы	Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Карьерное проектирование и стратегическое саморазвитие молодежи в современных социально-экономических условиях Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один вариант ответа 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.		УК-6
	Ответ:	Б	
2	Выберите один вариант ответа 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.		УК-6
	Ответ:	Б	
3	Выберите один вариант ответа 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. г) Выполнять только те задачи, которые приносят мгновенное удовольствие.		УК-6
	Ответ:	Б	
4	Выберите один вариант ответа 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.		УК-6
	Ответ:	Б	
5	Выберите один вариант ответа 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.		УК-6
	Ответ:	Б	

6	Установите соответствие 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).	УК-6
	Ответ: 1 – В, 2 – А, 3 – Б, 4 – Г	
7	Установите соответствие 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.	УК-6
	Ответ: 1 – А, 2 – В, 3 – Г, 4 – Б	
8	Установите соответствие Сопоставьте форму организации досуга молодежи с ее характеристикой Форма досуга 1. Квест 2. Тренинг 3. Фестиваль 4. Волонтерская акция 5. Мастер-класс Характеристика А. Массовое мероприятие с конкурсами, музыкой и развлечениями Б. Игровое приключение с заданиями и логическими задачами В. Образовательное мероприятие, направленное на развитие навыков. Г. Добровольческая деятельность, полезная для общества Д. Практическое занятие, где участники осваивают новые умения	УК-6
	Ответ: 1 – Б, 2 – В, 3 – А, 4 – Г, 5 – Д	
9	Установите правильную последовательность 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).	УК-6
	Ответ: 3 - 1 - 5 - 2 - 4	
10	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность цикла Деминга (PDCA) при реализации проекта саморазвития: 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.	УК-6
	Ответ: 3 - 4 - 2 - 1	
11	Выберите один вариант ответа 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.	ПК-3
	Ответ: В	
12	Выберите один вариант ответа Что такое «целевая группа» программы поддержки молодежи? а) Спонсоры и грантодатели. б) Родители молодежи. в) Конкретная часть молодежи, на решение проблем которой направлена программа. г) Органы местного самоуправления.	ПК-3

	Ответ: В	
13	Выберите один вариант ответа 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. Ответ: В	ПК-3
14	Выберите один вариант ответа 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. Ответ: В	ПК-3
15	Выберите один вариант ответа 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. Ответ: Б	ПК-3
16	Установите соответствие Установите соответствие между технологией работы с молодежью и ее сущностью: Технология 1. Коучинг 2. Менторинг 3. Модерация 4. Метод кейсов Сущность технологии А. Групповая выработка решений для конкретных практических задач Б. Метод структурированного общения для сбора мнений и идей В. Долгосрочное наставничество, основанное на передаче опыта Г. Индивидуальное консультирование, направленное на раскрытие потенциала Ответ: 1 - Г, 2 - В, 3 - Б, 4 - А	ПК-3
17	Установите соответствие Установите соответствие между этапом внедрения программы и ключевым действием: Этап внедрения 1. Подготовка 2. Пилотирование 3. Реализация 4. Завершение Ключевое действие А. Заключение договоров с партнерами, информирование аудитории Б. Проведение итоговой оценки, написание отчета В. Пробный запуск на ограниченной группе для корректировки Г. Непосредственное проведение всех мероприятий по плану Ответ: 1 - А, 2 - В, 3 - Г, 4 - Б	ПК-3
18	Установите соответствие Сопоставьте метод вовлечения молодежи в досуговую деятельность с его характеристикой Метод 1. Геймификация 2. Социальные сети 3. Краудсорсинг 4. Хакатон 5. Флешмоб Характеристика А. Использование онлайн-платформ для проведения мероприятий Б. Включение игровых элементов в неигровые активности В. Привлечение молодежи к созданию идей для мероприятий Д. Спонтанная массовая акция с заранее подготовленным сценарием Г. Соревнование по разработке проектов за ограниченное время Ответ: 1 – Б, 2 – А, 3 – В, 4 – Г, 5 – Д	ПК-3

19	Установите правильную последовательность Этапы проектирования программы поддержки молодежи. Варианты ответов: а) Разработка содержания мероприятий -> Определение ресурсов -> Формулировка цели и задач -> Оценка эффективности 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	ПК-3
	Ответ: Б	
20	Установите правильную последовательность 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	ПК-3
	Ответ: Б	

1. Карьерное проектирование и стратегическое саморазвитие молодежи в современных социально-экономических условиях Открытые вопросы

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
	Правильный ответ (ключ ответа)		
1	Дайте правильный ответ Процесс осознанного откладывания дел на потом, который мешает эффективному управлению временем, называется...		УК-6
	Ответ:	прокрастинация	
2	Дайте правильный ответ Принцип, гласящий, что 20% усилий дают 80% результата – принцип ...		УК-6
	Ответ:	Парето	
3	Дайте правильный ответ Матрица для расстановки приоритетов задач по критериям «срочно» и «важно» носит имя этого американского президента – матрица...		УК-6
	Ответ:	Эйзенхауэра	
4	Дайте правильный ответ Процесс передачи задач подчиненным или коллегам для высвобождения собственного времени на более важные дела.		УК-6
	Ответ:	Делегирование	
5	Дайте правильный ответ 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?		УК-6
	Ответ:	SMART	
6	Дайте правильный ответ 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?		УК-6
	Ответ:	Колесо баланса	
7	Дайте правильный ответ 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?		УК-6
	Ответ:	Рефлексия	

8	Дайте правильный ответ 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?		УК-6
	Ответ:	Помодоро или Pomodoro	
9	Дайте правильный ответ Какой метод сбора информации о потребностях молодежи предполагает guided-беседу с представителем целевой группы по заранее подготовленному сценарию?		ПК-3
	Ответ:	Интервью	
10	Дайте правильный ответ Ключевой навык тайм-менеджмента, заключающийся в разбиении крупной цели на smaller, manageable steps — это...		ПК-3
	Ответ:	Декомпозиция	
11	Дайте правильный ответ Как называется самый первый и фундаментальный этап проектирования любой программы поддержки, направленный на выявление проблем и запросов?		ПК-3
	Ответ:	Диагностика	
12	Дайте правильный ответ Стратегия карьерного роста, предполагающая развитие в ширину: приобретение новых компетенций и навыков без изменения должности, — это... карьера. (Ответ: прилагательное)		ПК-3
	Ответ:	горизонтальная	
13	Дайте правильный ответ 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)		ПК-3
	Ответ:	60	
14	Дайте правильный ответ 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?		ПК-3
	Ответ:	Работодатели ИЛИ Партнеры	
15	Дайте правильный ответ 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)		ПК-3
	Ответ:	Дистанционный	
16	Дайте правильный ответ 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)		ПК-3
	Ответ:	65	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет девятый семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ Основные подходы к изучению карьеры		ПК-3, УК-6

	Ответ: 1. 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). 2. 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). 3. Менеджерский (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»). 4. 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	Дайте развернутый ответ Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности (на примере модели Д. Сьюпера) Ответ: 1. Стадия роста (0-14 лет): Формирование «Я-концепции», развитие интересов, способностей. - Потребности: безопасность, подражание, познание. 2. Стадия исследования (15-24 лет): «Примерка» профессиональных ролей, самоиспытание, выбор специальности, начало трудовой деятельности. - Потребности: самоопределение, независимость, получение обратной связи. 3. Стадия упрочения (25-44 лет): Поиск своего места в профессии, подтверждение профессионального статуса, квалификация, специализация. - Потребности: в уважении, признании, стабильности, построении семьи. 4. Стадия сохранения (45-64 лет): Удержание достигнутых позиций, передача опыта, творческая самореализация в новых формах. - Потребности: в стабильности, уважении, сохранении достигнутого, наставничестве. 5. Стадия спада (65+ лет): Подготовка к retirement, поиск новых внепрофессиональных ролей. - Потребности: 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.	ПК-3, УК-6
3	Дайте развернутый ответ Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения Ответ: - 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.	ПК-3, УК-6
4	Дайте развернутый ответ Самооценка как первая ступень развития карьеры Ответ: 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.	ПК-3, УК-6
5	Дайте развернутый ответ Системы оценки личностного и профессионального потенциала Ответ: 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.	ПК-3, УК-6

6	Дайте развернутый ответ Закономерности возрастного развития в профессиональном становлении человека (по Е.А. Климову)		ПК-3, УК-6
	Ответ:	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	Дайте развернутый ответ Типология карьерных продвижений		ПК-3, УК-6
	Ответ:	1. Вертикальная карьера: Рост по должностной лестнице вверх (повышение в должности, рост власти и ответственности). 2. Горизонтальная карьера: Перемещение в смежные профессиональные области, расширение квалификации, освоение новых функций без повышения в должности (ротация). 3. Центристремительная (скрытая) карьера: Приближение к ядру организации, к руководству, доступ к конфиденциальной информации, включение в неформальные связи. 4. Диагональная карьера: Сочетание вертикального и горизонтального перемещения (повышение + смена функции/отдела). 5. 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	Дайте развернутый ответ Этапы и методы планирования и развития карьеры (индивидуальный план)		ПК-3, УК-6
	Ответ:	1. Самооценка: (Методы: тесты, SWOT-анализ, дневник достижений). 2. Исследование среды: Анализ рынка труда, требований профессий, возможностей компаний. 3. Постановка целей: Определение кратко-, средне- и долгосрочных карьерных целей (SMART-критерии). 4. Разработка стратегии: Выбор путей достижения целей (вертикальный, горизонтальный рост и т.д.). 5. Составление плана действий: Конкретные шаги по развитию необходимых компетенций (обучение, стажировки, проекты), тайм-менеджмент. 6. Реализация плана: Активные действия на рынке труда, самопрезентация, нетворкинг. 7. Оценка и корректировка: Постоянный мониторинг прогресса и адаптация плана к changing условиям.	
9	Дайте развернутый ответ Карьерные кризисы, пути прохождения		ПК-3, УК-6
	Ответ:	• Причины кризисов: Истощение возможностей развития на текущем месте, возрастные изменения, изменения в компании, изменения ценностей личности. • Пути преодоления: 1. Рефлексия и переоценка ценностей: Честный анализ ситуации. 2. Инвентаризация компетенций: Понимание, что я могу и хочу делать дальше. 3. Постановка новых целей: В соответствии с новой ситуацией. 4. Активное обучение и переобучение: Приобретение новых знаний и навыков. 5. Поиск поддержки: Обращение к коучам, менторам, психологам. 6. Развитие навыков адаптивности и resilience (психологической устойчивости).	
10	Дайте развернутый ответ Жизненные и карьерные стратегии		ПК-3, УК-6
	Ответ:	• 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	Дайте развернутый ответ Социометрический метод в определении карьерных предпочтений		ПК-3, УК-6

	Ответ: • 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: - о Неосознанные карьерные ожидания группы по отношению к человеку. - о «Рольевые ниши», которые человек занимает в коллективе (лидер, генератор идей, исполнитель, критик). - о Расхождение между самооценкой человека и оценкой его со стороны группы, что является мощным стимулом для рефлексии и коррекции саморазвития.	
12	Дайте развернутый ответ Основные этапы конструирования карьеры Ответ: 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».	ПК-3, УК-6
13	Дайте развернутый ответ Что такое «цифровые инструменты» в управлении карьерой и как их можно интегрировать в программу? Ответ: 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.	ПК-3, УК-6
14	Дайте развернутый ответ Психологические типы индивида и совместимость профессий	ПК-3, УК-6

	Ответ: Наиболее известная и применяемая в карьерном консультировании модель – типология личности по Майерс-Бриггс (МБТИ), основанная на теории К.Г. Юнга. Она включает 4 дихотомии: 1. Экстраверсия (E) / Интроверсия (I) – ориентация на внешний или внутренний мир. 2. Сенсорика (S) / Интуиция (N) – способ сбора информации: через конкретные факты или через возможности и общие закономерности. 3. Мышление (T) / Чувство (F) – способ принятия решений: на основе логики и объективности или на основе ценностей и субъективных оценок. 4. 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	Дайте развернутый ответ Методы определения совместимости психологического типа личности Ответ: 1. Психодиагностическое тестирование: Стандартизированные опросники (МБТИ, 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, УК-6
16	Дайте развернутый ответ Стратегии карьерного продвижения молодежи Ответ: 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.	ПК-3, УК-6

17	Дайте развернутый ответ Служебно-профессиональное продвижение молодых специалистов социальной сферы	ПК-3, УК-6
Ответ:	• 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.	
18	Дайте развернутый ответ Проблемы планирования карьеры молодых специалистов	ПК-3, УК-6
Ответ:	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).	
19	Дайте развернутый ответ Особенности построения и развития карьеры молодых специалистов	ПК-3, УК-6
Ответ:	• Старт: Необходимость компенсировать lack опыта активностью, обучаемостью, готовностью выполнять разные задачи. • 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.	
20	Дайте развернутый ответ Молодые специалисты на современном рынке труда: трудности и перспективы	ПК-3, УК-6
Ответ:	• 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.	
21	Дайте развернутый ответ Роль биржи труда в процессе построения карьеры молодого человека. Роль общественных организаций в выборе карьеры молодых людей.	ПК-3, УК-6

	Ответ: 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.	
22	Дайте развернутый ответ Жизненный цикл карьеры молодого человека Ответ: 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.	ПК-3, УК-6
23	Дайте развернутый ответ Построение карьерных стратегий молодежи, как важный элемент государственной молодежной политики Ответ: Развитие карьерных стратегий молодежи — это стратегическая инвестиция в человеческий капитал страны. • Цели для государства: - о Снижение уровня молодежной безработицы. - о Повышение экономической активности и самореализации молодежи. - о Формирование кадрового резерва для приоритетных отраслей экономики. - о 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.	ПК-3, УК-6
24	Дайте развернутый ответ Кадровая политика ведущих компаний с акцентом на молодежь, как форма участия бизнеса в построении карьерных стратегий молодых специалистов Ответ: 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.	ПК-3, УК-6
25	Дайте развернутый ответ Бизнес-инкубаторы и их роль в формировании лидерских качеств молодых людей	ПК-3, УК-6

	Ответ: 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: - о Ответственность: Молодой человек из идеолога превращается в руководителя собственного проекта, что формирует ответственность за принятые решения, команду и результат. - о Принятие решений: Ежедневная необходимость самостоятельно принимать управленческие, финансовые и маркетинговые решения в условиях неопределенности развивает решительность и стратегическое мышление. 2. Развитие социально-психологических компетенций: - о Командообразование: Лидер не может работать в одиночку. Инкубатор учит подбирать команду, мотивировать ее, делегировать задачи и управлять групповой динамикой, что является ключевым лидерским навыком. - о Коммуникация: Постоянные взаимодействия с менторами, инвесторами, партнерами и клиентами оттачивают навыки публичных выступлений, ведения переговоров и аргументации своей позиции. - о 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: - о 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. - о 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): - о 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".	
26	Дайте развернутый ответ Подходы к построению карьеры в зависимости от самооценки и уровня притязаний работника	ПК-3, УК-6

	Ответ: 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: - о Постановка сложных, но реалистичных карьерных целей (вертикальный и горизонтальный рост). - о Активное самообразование, получение дополнительных навыков и сертификатов. - о Инициативность, готовность брать на себя ответственность за сложные проекты. - о Смелое вступление в конкурсы на замещение вакантных позиций. - о 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: - о Построение экспертной, а не управленческой карьеры (карьера "вглубь"). - о Закрепление на текущей позиции, достижение мастерства в своей области. - о Выбор надежных работодателей с социальными гарантиями. - о 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: - о Постановка завышенных, недостижимых целей ("стать CEO за 3 года"). - о Частая смена работы в погоне за быстрым успехом ("синдром самозванца"). - о Неадекватное восприятие feedback: критика воспринимается болезненно, а успех – как случайность. - о Поиск виноватых в собственных неудачах. • Роль специалиста: Задача программ поддержки – работа с психологическими установками. Необходимо: - о Помочь скорректировать уровень притязаний, разбивая глобальную цель на мелкие, achievable шаги. - о Организовать психологическое сопровождение, тренинги на повышение уверенности в себе. - о 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: - о Полное подчинение обстоятельствам, карьера "по накатанной". - о Выполнение только минимальных требований. - о Страх перед любыми переменами (обучение, новая должность). - о Частая работа не по специальности или на позициях, не требующих квалификации. • Роль специалиста: Требуется максимально индивидуальный подход. Задачи: - о Выявить скрытые потенциалы и интересы через профориентационное тестирование и консультирование. - о Создавать программы мягкой адаптации и поддержки ("социальные лифты" внутри организации). - о 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.	
27	Дайте развернутый ответ Понятие «программа поддержки молодежи». Основные этапы проектирования программы поддержки молодежи	ПК-3, УК-6

	Ответ: 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.	
28	Дайте развернутый ответ Что такое «карьерная траектория» и как программа поддержки может помочь в ее построении? Ответ: 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».	ПК-3, УК-6

7.1. Уровни овладения

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

Индикатор достижения компетенции: УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста и профессиональной карьеры.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ПК-3 Способен проектировать и внедрять программы поддержки молодежи.

Индикатор достижения компетенции: ПК-3.2 Организует реализацию и операционное управление программой поддержки молодежи.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А. Литвинюк, В. В. Лукашевич, Е. З. Карпенко [и др.] - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 461 с - 978-5-534-14697-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582749> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры: учебник для вузов / Л. Я. Елисеева. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 242 с - 978-5-534-09493-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/598800> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. - Москва: Юрайт, 2026. - 233 с - 978-5-534-16853-2. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586929> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Исаева, О. М. Управление талантами: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О. В. Мондрус. - Москва: Юрайт, 2026. - 182 с - 978-5-534-19280-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/590207> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)

2. <https://www.minfin.ru/ru/> - Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ)

3. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»

4. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)

Ресурсы «Интернет»

Не используются.

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. МойОфис;

2. Astra Linux Special Edition;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. КонсультантПлюс;

2. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

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 СГ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения