МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2025

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Карьерный менеджмент» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Царева Н.А.

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F6BD19
Владелец	Ослопова М.В.

1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины "Карьерный менеджмент" является формиирование у студентов навыков построения и управления деловой карьерой.

Задачи дисциплины:

-изучить понятие, виды, этапы карьеры;

- исследователь теоретические основы построения карьеры;

- изучить классические концепции, связанные с построением карьеры персонала;

- ознакомить студентов с запросами современного рынка труда;

-изучить технологии построения деловой карьеры.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД1	Знание	основ деятельность по управлению персоналом в организациях
			РД2	Умение	использовать основные теории управления персоналом для решения управленческих задач, использовать на практике инструменты материальной и нематериальной мотивации
			РД3	Навык	осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	**Формирование ценностей**	**Целевые ориентиры**
Формирование гражданской позиции и патриотизма		
Формирование чувства гордости за достижения России	Высокие нравственные идеалы	Мотивированность
Формирование духовно-нравственных ценностей		
Воспитание чувства долга и ответственности перед семьей и обществом	Коллективизм	Инициативность
Формирование научного мировоззрения и культуры мышления		

Развитие творческих способностей и умения решать нестандартные задачи	Справедливость	Гибкость мышления
Формирование коммуникативных навыков и культуры общения		
Формирование культуры письменной речи и делового общения	Созидательный труд	Дисциплинированность

2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина "Карьерный менеджмент" относится к вариативной части учебного плана. Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Основы менеджмента», «Управление персоналом».

3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче-ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес-тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди-торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.ДВ.А	4	3	6	2	0	0	1	3	102	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код ре-зультата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации	РД1	3	2	0	30	дебаты
2	Психофизиологические и социальные аспекты личности и их влияние на формирование карьеры	РД2	3	1	0	30	дискуссия
3	Технологии формирования и развития карьеры	РД3	2	1	0	35	доклад, сообщение
Итого по таблице			**8**	**4**	**0**	**95**	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации.

Содержание темы: Теоретические основы исследования планирования карьеры. Деловая карьера: понятие, виды. Законы карьерного развития. Типология карьерного развития. Факторы карьеры. Стадии карьеры. Барьеры развития карьеры. Карьерный тьюторинг. Принципы менеджмента в системе управления персоналом. Планирование кадрового потенциала организации. Порядок кадрового перемещения персонала в организации. Факторы планирования кадрового потенциала организации. Планирование карьеры. Формы планирования карьеры. Основные функции управления деловой карьеры персонала. Управление карьерой. Этапы карьеры (предварительный, становления, продвижения, сохранения, завершения). Реализация карьеры. Мотивы построения карьеры. Модели вариантов карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»). Мероприятия по планированию карьеры. Факторы, влияющие на карьерный рост. Классификация карьерных ориентаций (якоря карьеры) согласно типологии Э.Шейна. Порядок и система работы с кадровым резервом.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 2 Психофизиологические и социальные аспекты личности и их влияние на формирование карьеры.

Содержание темы: Психологические особенности человека и их влияние на выбор профессии. Тип ЦНС, уровень работоспособности, личностные черты и много другое определяет выбор будущей профессии, а в последствии и успешность человека в профессии. Семейные сценарии, гендерные роли, изменение гендерных границ. Психологические особенности человека и их влияние на выбор профессии и карьеры. Жизненные планы. Инструменты и методики, позволяющие оценить необходимые качества личности. Жизненные планы и жизненные сценарии, и возможность их совмещения с профессиональной карьерой.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

Тема 3 Технологии формирования и развития карьеры.

Содержание темы: Стратегия управления и самоуправления карьерой. Самоорганизация и самопрезентация. Понятие карьерной среды и ее влияние на развитие карьеры. Анализ внутриорганизационного влияния на карьеру: корпоративная культура, отношения в коллективе, стиль лидерства в организации. Карьерное консультирование и карьерный коучинг. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений. Методы преодоления кризиса «середины карьеры» и «выхода из профессии». Уникальность сотрудников. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческого капитала. Профиль компетенций сотрудника. Возможности его расширения и совершенствования. Развитие профессиональных компетенций. Развитие управленческих компетенций. Анализ системы управления знаниями в организации. Нетрадиционные формы развития карьеры работников.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: изучение конспекта лекций, рекомендованной литературы.

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Аудиторная работа осуществляется посредством проведения лекционных и практических занятий. В процессе изложения лекционного материала преподаватель излагает ключевые аспекты темы, дает разъяснения студентам по основным положениям темы лекций. Практические занятия позволяют закрепить лекционные темы, а также расширить знания по некоторым вопросам лекций, не вошедших в лекционный материал.

Кроме того, практические занятия предоставляют возможность студентам развить навыки и умения публичных выступлений, ведения дискуссий. Для подготовки практических занятий студентам позволяется выходить за предлагаемый преподавателям перечень вопросов, но в рамках заявленной темы семинара.

Основные требования к составлению доклада для семинарского занятия.

-введение;

-основная часть;

-выводы.

Введение - предварительное сообщение общего характера. Основная часть доклада состоит из двух частей теоретической и практической. В теоретическом разделе отражаются основные научные положения по завяленной теме.

В практической части дается анализ применяемых на практике основ управления офисом. Выводы доклада формируются на основе полученных теоретических знаний, а также студент предлагает свои предложения и рекомендации по заявленному вопросу семинарского занятия. Доклад должен сопровождаться презентационным материалом. В презентационном докладе может содержаться видеоматериал, помимо основных текстовых положений темы. Допустимый объем слайдов 8-10.

Основные этапы при подготовке к дискуссии:

-выбор студентом темы дискуссии;

-сбор студентами научно-практической информации для дискуссии. Работа с печатными и электронными источниками и литературой;

-анализ собранного материала;

-письменное изложение материала;

-подготовка вопросов для оппонентов дискуссии;

-выступление на семинаре по теме дискуссии.

Проект - конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. При разработке проектов бакалаврам следует учесть следующие рекомендации:

- изучить теоретические аспекты темы проекта;

- составить список используемой литературы, нормативных источников;

- составить программу исследования и определить объект, предмет, методы, цель исследования;

- в группе или самостоятельный осуществлять поиск информации, касающейся темы проекта, не только в привычных источниках, но и в текущих архивах органах государственной и муниципальной власти,коммерческих организациях;

-обработать полученные результаты, сделать выводы;

- разработать предложения по решению высветившихся в ходе анализа проблем;

-сделать презентацию проекта с помощью технических средств.

По мере необходимости, сопроводить защиту проекта печатной продукцией. При подготовке всех форм практических занятий студенты должны использовать максимальный объем научной литературы. Помимо предложенного списка источников допускается, и даже приветствуется самостоятельный подбор литературы студентом.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

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

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие / А. П. Егоршин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 388 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013498-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2001731 (дата обращения: 31.05.2026)

2. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 3-е изд., стер. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/2809. - ISBN 978-5-16-009452-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1948213 (дата обращения: 31.05.2026)

3. Севостьянов, Д. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / Д. А. Севостьянов. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 278 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1171967. - ISBN 978-5-16-016508-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1960099 (дата обращения: 31.05.2026)

7.2 Дополнительная литература

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – http://www.consultant.ru/

2. Кови, С. Карьерное преимущество : практическое руководство / С. Кови, Д. Колосимо. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 95 с. - ISBN 978-5-9614-1683-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2231417 (дата обращения: 31.05.2026)

3. Кошман, М. Карьера без границ : Как стать свободнее и смелее идти своим путём : практическое руководство / М. Кошман. - Москва : Альпина ПРО, 2026. - 128 с. - ISBN 978-5-907470-84-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2235922 (дата обращения: 31.05.2026)

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
2. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: http://oaji.net/
3. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: https://www.prlib.ru/

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ

Программное обеспечение:

- Microsoft SharePoint Server 2010

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

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

КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2025

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2026

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-2 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код рез-та	Тип рез-та	Результат	
ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД 1	Знание	основ деятельность по управлению персоналом в организациях	грамотное и корректное использование основных терминов и понятий изученного материала, доскональное освоение учебного материала, квалифицированные, правильные и развернутые ответы
	РД 2	Умение	использовать основные теории управления персоналом для решения управленческих задач, использовать на практике инструменты материальной и нематериальной мотивации	умение целостно видеть суть проблемы, в групповой работе, и на основе анализа данных формулировать управленческие решения
	РД 3	Навык	осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	владеет инструментарием управления человеческими ресурсами

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС

			Текущий контроль	Промежуточная ат тестация
Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : основ деятельн ость по управлению пер соналом в организациях	1.1. Планирование и раз витие деловой карьеры персонала в организаци и	Доклад, сообщени е	Доклад, сообщени е
РД2	Умение : использовать о сновные теории управле ния персоналом для реш ения управленческих за дач, использовать на пра ктике инструменты мате риальной и нематериаль ной мотивации	1.2. Психофизиологичес кие и социальные аспек ты личности и их влиян ие на формирование кар ьеры	Доклад, сообщени е	Доклад, сообщени е
РД3	Навык : осуществлять д еятельность по управлен ию персоналом в органи зациях	1.3. Технологии формир ования и развития карье ры	Доклад, сообщени е	Доклад, сообщени е

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности		Оценочное средство				
	Дебаты	Конспект	Тематическая дискуссия	Доклад-презентация	Итоговое	Итого
Лекции		5				5
Практические занятия	20		25	20		65
Самостоятельная работа		10				10
Промежуточная аттестация					20	20
Итого						100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Тематика для проведения дебатов

Тематика тем для проведения дебатов

1. «Экосистема» обучения и развития персонала.
2. Драйверы вовлеченности персонала в развитие карьеры.
3. Сравнительных анализ карьерных ориентацией студентов из стран СНГ и АТР.
4. Карьерные идеалы российских студентов, из стран СНГ и АТР.
5. Барьеры в построении карьеры индивида в зависимости от места проживания.
6. Личностный конфликт: моральные установки, ценности или успешная карьера.
7. Влияние философии глянцевых журналов на построение карьеры.
8. Личный смысловой запрос личности при выборе профессии.
9. Национальная специфика управления персоналом организации.
10. Личные ценности индивида и их влияние на стратегию построения карьеры
11. Нравственные аспекты при построении карьеры.
12. Принципы построения карьеры в зарубежных странах на современном этапе.
13. Проблемы построения профессиональной карьеры на государственной службе.
14. Социально-экономические основы формирования стратегий карьеры молодого специалиста.
15. Непрерывное образование как стратегия развития профессиональной карьеры
16. Стратегия планирования карьеры выпускников
17. Влияние СМИ на построение карьеры современной молодежи.
18 Повышение квалификации как одно из условий профессиональной карьеры.
19. Проблемы личной мотивации персонала в непрерывном обучении.
20. Инвестиции в обучение персонала как нематериальный актив современных организаций
21. Проблемы в обучении персонала в условиях неопределенности.
22. Особенности кадровой политики организации в современных условиях.
23. Управление кадровой политикой в организациях бюджетной сферы
24. Влияние российской пенсионной реформы на формирование кадровой политики в современных организациях.
25. Кадровая политика современных российских компаний в условиях транзитной экономики.
26. Кадровая политика и система мотивации персонала в современных организациях.
27. Кадровая политика организаций как инструмент управления персонала в ситуациях политического кризиса.
28. Основные проблемы управления человеческими ресурсами в современных российских организациях.
29. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
30. Управление человеческими ресурсами в условиях транзитного периода.
31. Положительный опыт управления человеческими ресурсами на примере зарубежных стран.
32. Управление человеческими ресурсами компании, как функция менеджмента.
33. Инновационное управление человеческими ресурсами.
34. Реинжиниринг: понятие, сущность, методы.

35. Порядок реинжиниринга процессов управления человеческими ресурсами организации.

Краткие методические указания

В дебатах принимают участие все (часть учащихся выступает в ролях спикеров, председателя, секретаря и экспертов, остальные – в роли зрителей, которые подбирают аргументы «за» и «против», формулируют вопросы). К концу дебатов каждый определяет свою позицию и аргументирует ее. В процессе выступлений все соблюдают регламент, в противном случае председатель имеет право прервать выступающего. В процессе изучения и анализа информации учащиеся определяют свою позицию, делают выписки, обосновывающие обе точки зрения: «за» и «против».

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	12-10	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, аргументировал свою точку зрения и соблюдал все изложенные для задания правила
зачтено	8-11	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, не до конца уверенно аргументировал свою точку зрения и соблюдал все изложенные для задания правила.
зачтено	4-7	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, не до конца уверенно аргументировал свою точку зрения.
не зачтено	0-2	Выставляются студенту, если он принял участие в дебатах

5.2 Дискуссия

Перечень тем тематических дискуссий

1. Стратегии карьерного роста.
2. Двойная карьера: понятие, плюсы и минусы.
3. Стрессоустойчивость в построении карьеры.
4. Целеполагание в построении карьеры.
5. Карьерные ориентации россиян после пандемии 2020 года.
6. Динамика кадрового потенциала на государственной и гражданской службе.
7. Кадровый потенциал государственной службы на примере Приморского края.
8. Положительный опыт управления профессиональным развитием персонала на примере конкретной организации.
9. Место и роль геймификации в системе обучения персонала.
10. Доверие как элемент работы с персоналом организации.
11. Влияние мировых тенденций рынка труда на развитие сферы управления персоналом на современном этапе.
12. Сравнительный анализ реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
13. Типы карьеры характерные для современной России, определяющие организационное поведение руководителей (суперавантюрная, авантюрная карьера, традиционная (линейная), последовательно-кризисный, прагматичный (структурный), отбывающий, преобразующий, эволюционный).
14. Стратегическое управление персоналом: зарубежный опыт.
15. Пути совершенствование системы профессионального развития персонала в условиях экономического кризиса.
16. Корпаративная культура как инструмент управления персоналом организации.
17. Кадровая политика и конкурентоспособность организации.
18. «Организационный климат» в системе управления персоналом.
19. Место и роль самомаркетинга в определении карьеры.
20. Феномен карьеры: прошлое и настоящее.
21. Конструирование карьерных стратегий молодых мигрантов из стран СНГ.
22. Карьерные стратегии молодых специалистов высших учебных заведений.
23. Порядок составления профессионального портфолио выпускника высшего учебного заведения.

24. Стратегии профессиональной карьеры.

25. Личная мотивация и построение профессиональной карьеры.

26. Влияние культурных и религиозных факторов на построения профессионально карьеры.

27. Гендерная специфика построения личной и профессиональной карьеры.

28. Влияние стиля руководством организации на мотивацию сотрудников.

29. Личная мотивация и построение профессиональной карьеры.

30. Место и роль кадрового планирования в системе развития организации.

31. Этапы становления коллектива.

32. Культура межгрупповых отношений в многонациональном коллективе.

33. Межгрупповая дифференциация в коллективе: проблемы и методы их преодоления.

34. Групповая сплоченность: положительный и отрицательный опыт.

35. Групповое решение.

36. Социальные стереотипы в системе межличностных отношений в коллективе.

37. Динамика межгрупповых отношений в коллективе.

38.Порядок и механизмы регулирования межгрупповых отношений в больших коллективах.

39. Субкультура формальных и неформальных групп в организации.

40. Межгрупповые отношения в системе менеджмента организации.

Краткие методические указания

Дискуссия (от лат.discussio – рассмотрение, исследование) – способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решений в группе посредством обсуждения какого-либо вопроса или проблемы. Дискуссия - позволяет включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Она относится к активным методам обучения. Она направлена на развитие у студентов навыков самостоятельного мышления.

Основные этапы при подготовке к дискуссии:

-выбор студентом темы дискуссии;

-сбор студентами научно-практической информации для дискуссии. Работа с печатными и электронными источниками и литературой;

-анализ собранного материала;

-письменное изложение материала;

-подготовка вопросов для оппонентов дискуссии;

-выступление на семинаре по теме дискуссии.

Шкала оценки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	11-15	Сформировавшееся систематическое владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
зачтено	7-10	В целом сформировавшееся владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
зачтено	3-6	Фрагментарное владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
не зачтено	0-2	Отсутствие владения навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

5.3 Перечень тем докладов, сообщений

1.Виды и типы деловой карьеры.

2. Карьерные ориентации иностранных студентов.

3. Барьеры развития карьеры.

4. Психологические факторы успешной карьеры.

5. Кризисы профессионального развития. Эффективные стратегии преодоления кризиса.

6. Резюме: понятие, типология, структура, правила составления.

7. Зарубежные и отечественные теории самопрезентации.

8. Стратегии и техники самопрезентации И. Джонса и Т. Питтмана.

9. Методы управления карьерой.

10. Шестифакторная модель карьерной компетенции.

11. Теоретические подходы к изучению понятия «карьера» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.

12. Профессиональная карьера, как объект исследования различных научных дисциплин.

13. Ключевые этапы процесса профессионализации лиц с ограниченными возможностями.

14. Профессиональная мобильность лиц с ограниченными возможностями.

15**. Техника управления карьерой.**

16. Механизмы совершенствования кадрового потенциала организации.

17. Японский опыт развития кадрового потенциала организации.

18. Система формирования кадрового потенциала.

19. концепции профессионального развития персонала организации.

20. Методы профессионального развития персонала.

21. Практика применения игровых технологий в системе обучения персонала.

22. Коучинг как технология развития и обучения персонала.

23.Коучинг в системе управления человеческими ресурсами.

24. Командный коучинг в рамках управления человеческими ресурсами.

25. Основные характеристики кадровой политики.

26. Факторы, определяющие кадровую политику организации.

27.Принципы построения системы стратегического управления персоналом организации.

28.Индивидуальные ориентации индивида по Дж.Голланду, определяющие карьеру человека.

29. Классификация карьерных ориентаций (якоря карьеры) согласно типологии Э.Шейна.

30. Профессиональная самореализация личности.

31.Мотивы построения карьеры.

32. Индивидуальная стратегия профессиональной карьеры специалиста по управлению персоналом.

33. Стратегии обучения персонала организации.

34. Современные концепции обучения менеджеров высшего и среднего звена.

35. Инновационные подходы в обучении персонала организации.

36. Самые востребованные методы и технологии обучения персонала в современных компаниях.

37. Плюсы и минусы корпоративного обучения.

38. Основные задачи в управлении развитием персонала.

39. Проблемы формирования кадрового резерва в условиях неопределенности.

40. Стратегии управления кадровым резервом.

41. Порядок формирования кадрового резерва руководителей организации.

42. Современные тенденции развития технологий в работе с кадровым резервом в органах государственной (муниципальной) власти в сфере бизнеса.

43. Компетентностный подход в формировании кадрового резерва организации.

44. Технологии управления развитием персонала

45. Порядок формирования системы развития профессионального потенциала персонала организации.

46. Внутрифирменное развитие персонала.

47. Роль работы с персоналом в развитии современных компаниях

48. Организационные подходы к обучению и развитию персонала в государственных и коммерческих структурах

49.Теоретические подходы к изучению понятия «карьера» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.

50. Принципы менеджмента в системе управления персоналом.

Краткие методические указания

Доклад – устное выступление студентов с целью изложения основных аспектов по избранной теме.

Одной из ключевой составляющей доклада является умение вести диалог. Способы и приемы ведения диалога, в процессе обсуждения доклада слушателями и выступающим:

- умение обращения к аудитории в начале выступления и по ходу доклада;

-обладание навыкам ораторского искусства;

-спокойное и уравновешенное выслушивание критических замечаний к тексту доклада;

- использование технических средств для презентации доклада.

Подготовка к докладу осуществляется студентом самостоятельно, за исключением, коллективных докладов по одной теме.

Этапы подготовки к докладу-презентации

1.Выбор научной проблемы.

2.Составление плана выступления.

3. Сбор информации для доклада-презентации. Работа с печатными и электронными источниками и литературой.

4. Анализ собранного материала.

5. Письменное изложение материала.

6. Оформление доклада согласно требованиям, предъявляемым к данному виду работ.

7. Оформление доклада в форме презентации, с помощью компьютерных программ.

8. Выступление докладчика на семинарском занятии.

Шкала оценки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	15-20	Студент на высоком уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций вза имодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессион альных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
зачтено	10-14	Студент на среднем уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаи модействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, л идерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиона льных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
зачтено	3-9	Студент на базовом уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаи модействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, л идерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиона льных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
не зачтен о	0-2	Студент не владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия люд ей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руков одства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурн ых особенностей индивидуумов и социально-этнических групп

КЛЮЧИ

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

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

КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Форма обучения
Очная, заочная

Владивосток

5 Оценочные средства

5.1 Проведение дебатов

Тема: Личные ценности индивида и их влияние на стратегию построения карьеры

Утверждающий тезис: Личные ценности являются фундаментальным компасом, который не просто влияет, а во многом определяет стратегию построения карьеры, обеспечивая долгосрочное удовлетворение, устойчивую мотивацию и профессиональную целостность личности.

Уважаемые оппоненты! Сегодня мы обсуждаем краеугольный камень профессионального самоопределения — роль личных ценностей в карьере. Я твердо убежден, что именно ценности, а не только навыки или рыночные тренды, должны быть основой для выстраивания стратегического пути.

Во-первых, ценности — это внутренний мотиватор. Карьера, построенная вразрез с глубинными убеждениями человека, обречена на выгорание и экзистенциальный кризис. Что движет человеком, который ценит семью и work-life balance, но выбирает стратегию «быстрого взлета» в инвестиционном банке с 80-часовой рабочей неделей? Рано или поздно внутренний конфликт приведет к потере мотивации и эффективности. И наоборот, стратегия, выстроенная вокруг ценности «помощь людям», будь то в медицине, социальной работе или образовании, дает не только материальное, но и глубокое эмоциональное вознаграждение, что является ключом к длительной и успешной карьере.

Во-вторых, ценности формируют профессиональный бренд и репутацию. В современном прозрачном мире работодатели и клиенты все чаще тянутся к тем, кто действует в соответствии со своими принципами. Стратегия карьеры, основанная на ценности «честность», означает выбор компаний с безупречной репутацией и прозрачной бизнес-моделью. Ценность «инновации» ведет человека в стартапы или R&D-департаменты, а не в консервативные госструктуры. Это не просто «выбор работы», это стратегическое позиционирование себя на рынке труда как целостной и надежной личности.

В-третьих, ценности служат фильтром для принятия стратегических решений. Они помогают выбирать не просто между «хорошо» и «плохо», а между «хорошо» и «правильно ли это для меня».

- При выборе предложения о работе vs. проект, который соответствует моим экологическим принципам.
- В моменте кризиса: Остаться в стабильной, но неинтересной компании или рискнуть и начать свое дело, следуя ценности «свобода и самореализация»?
- В повседневной работе: Как действовать в сложной этической дилемме? Ответ всегда будет исходить из системы ценностей.

Оппоненты могут заявить, что карьеру нужно строить, отталкиваясь от спроса и возможностей. Но я спрашиваю: разве это стратегия? Это тактика. Стратегия — это долгосрочный план. А что может быть долгосрочнее, чем то, что составляет вашу сущность? Рыночный спрос меняется каждые 5 лет. Ваши ценности — гораздо более постоянная величина, и стратегия, построенная на них, будет устойчивой к внешним потрясениям.

В заключение личные ценности — это не абстрактное понятие из книг по психологии. Это практический инструмент для построения карьеры, которая будет не только успешной, но и счастливой. Игнорировать их — значит строить дом на песке сиюминутных выгод. Принимать их во внимание — значит заложить прочный фундамент профессиональной реализации на всю жизнь.

Сообщение для дебатов (Отрицающая сторона)

Тезис: Хотя личные ценности играют определенную роль в выборе работы, они являются далеко не главным фактором в построении успешной карьерной стратегии.

Гораздо более важными являются рыночная конъюнктура, экономическая целесообразность и практические возможности индивида.

Уважаемые оппоненты!

Мой уважаемый оппонент представил идеалистическую картину, но она далека от реальности, в которой живут большинство людей. Я не утверждаю, что ценности не важны вовсе, но я настаиваю на том, что возводить их в ранг главного стратегического фактора — наивно и даже опасно.

Во-первых, первичным драйвером карьеры является экономическая необходимость и практичность. Миллионы людей во всем мире ходят на работу не для самореализации, а чтобы платить по счетам, кормить семьи и обеспечивать базовые потребности. Для них стратегия проста: найти работу с достойной оплатой и стабильностью. Ценность «безопасность» может присутствовать, но она затмевается грубыми экономическими расчетами. Спросите у выпускника вуза с кредитом за обучение, выберет ли он низкооплачиваемую работу «по призванию» или высокооплачиваемую в консалтинге? Ответ очевиден и стратегически верен.

Во-вторых, мир стремительно меняется. Стратегия, основанная на ценностях, рискует оказаться негибкой и неадаптивной. Рынок труда диктует спрос на конкретные навыки. Ценность «творчество» мало поможет программисту, если он не освоил новый язык программирования, требуемый рынком. Успешная карьерная стратегия сегодня — это стратегия непрерывного обучения и адаптации к внешним условиям, а не следование неким внутренним, возможно, устаревающим установкам.

В-третьих, зацикленность на ценностях может ограничить карьерные возможности. Человек, который ищет только «идеально соответствующую» его ценностям работу, может годами оставаться в поиске или довольствоваться менее перспективными ролями. Гораздо более эффективная стратегия — сначала войти в индустрию, получить опыт и власть, а уже потом, изнутри, менять ее к лучшему и находить ниши для своих ценностей. Иногда нужно сначала занять стратегическую позицию на карте, а уже потом определяться с моральным компасом для ее удержания.

Да, мой оппонент говорит о выгорании. Но что вызывает большее выгорание: работа в конфликте с ценностями или постоянная финансовая неуверенность и чувство, что ты не справляешься с требованиями рынка? Уверен, что второе. Успех и компетентность сами по себе становятся мощным источником удовлетворения.

В заключение я призываю смотреть на карьеру реалистично. Это не терапия и не духовный поиск. Это практический проект по построению материального благополучия и профессиональной востребованности. И самый разумный стратег тот, кто смотрит на объективную карту возможностей, а не только на внутренний компас, который может указывать в сторону, где нет дорог.

Ключевые контраргументы и опровержения

Если вы утверждающая сторона и оппонент говорит:

- «Людям нужно сначала выжить, а не следовать ценностям».
    - Опровержения: Я согласен с необходимостью удовлетворения базовых потребностей. Но как только этот уровень достигнут, стратегия должна эволюционировать. Более того, даже на этапе выживания ценности работают

как фильтр: один человек пойдет работать охранником, а другой — нет, потому что ценит разнообразие и общение.

Если вы отрицающая сторона и оппонент говорит:

- «Карьера без ценностей ведет к экзистенциальному кризису».
    - Опровержения: А кризис безденежья и профессиональной нереализованности наступает раньше и болезненнее. Ценности — это роскошь, которую могут позволить себе те, у кого уже есть стабильность..

Универсальный аргумент для середины дебатов:

- Золотая середина: Самой эффективной является адаптивная стратегия, которая учитывает и ценности, и рыночные реалии. Это не слепое следование за рынком и не упрямое цепляние за идеал. Это искусство найти точку пересечения «что я люблю и во что верю», «что я умею» и «что нужно миру». Именно в этой точке и рождается по-настоящему успешная и устойчивая карьера.

5.2 Дискуссия

Тема: Целеполагание в построении карьеры.

Сегодня мы обсуждаем один из фундаментальных вопросов профессионального успеха и удовлетворенности — роль целеполагания в построении карьеры. Карьера без цели подобна путешествию без карты: можно двигаться куда-то, но крайне сложно прийти туда, куда действительно хочешь. Вопросы к аудитории для запуска дискуссии:

1. Сталкивались ли вы с ситуацией, когда отсутствие четкой цели мешало вашему карьерному росту?
2. Как вы считаете, может ли слишком жесткое следование плану помешать использовать неожиданные возможности?
3. Какие методы, кроме SMART, вы используете для постановки своих карьерных целей?

Я убежден, что эффективное целеполагание — это не просто список желаний, а стратегический инструмент, который превращает абстрактные амбиции в конкретный и реализуемый план.

Почему это так важно?

1. Дает направление и фокус. Четко поставленная цель помогает концентрировать время, энергию и ресурсы на главном, избегая распыления на сиюминутные возможности, которые уводят в сторону от главного вектора развития.
2. Повышает мотивацию и ответственность. Осознанная цель, особенно прописанная и разделенная на этапы, является мощным внутренним драйвером. Каждое маленькое достижение на пути к большой цели даёт положительное подкрепление и веру в свои силы.
3. Позволяет измерять прогресс. Карьера — это марафон, а не спринт. Без контрольных точек невозможно понять, двигаетесь ли вы вперед или стоите на месте. Цели выступают этими самыми чек-поинтами, объективно демонстрируя ваш рост.
4. Снижает уровень стресса и неопределенности. Четкий план действий уменьшает тревогу перед будущим. Вы знаете, что делать сегодня, завтра и через месяц, чтобы приблизиться к желаемой позиции.

Каким должно быть эффективное карьерное целеполагание?

Здесь на помощь приходят проверенные методики. Прежде всего, это SMART-подход. Хорошая карьерная цель должна быть:

- Конкретной (Specific): Не «стать успешным», а «занять позицию руководителя отдела маркетинга в IT-компании».
- Измеримой (Measurable): Не «прокачать навыки», а «получить сертификат PMP до конца года» или «увеличить количество проведенных сделок на 20%».
- Достижимой (Achievable): Цель должна бросать вызов, но оставаться реалистичной. Хотеть стать CEO в 25 лет без опыта — скорее авантюра, чем цель.

- Релевантной (Relevant): Цель должна соответствовать вашим глубинным ценностям и долгосрочным жизненным планам. Преследовать чужие или модные цели бессмысленно и ведет к выгоранию.
- Ограниченной по времени (Time-bound): Обязательно установление дедлайна. «Выучить английский до уровня B2» — это желание. «Сдать экзамен на B2 к маю следующего года» — это цель.

Но на этом процесс не заканчивается. SMART — это тактика. Для стратегии нужна пирамида целей:

1. Глобальная цель (мечта): Кем я хочу быть через 10-15 лет? Какое наследие оставить? (Например, стать экспертом международного уровня в своей области).
2. Долгосрочные цели (3-5 лет): Ключевые вехи на пути к мечте. (Возглавить ключевой проект, перейти в международную компанию).
3. Краткосрочные цели (1-2 года): Конкретные шаги. (Пройди курс повышения квалификации, улучши навык публичных выступлений).
4. Задачи на ближайшие месяцы: Ежедневные и еженедельные действия. (Прочитать одну профессиональную статью в день, написать 5 cold emails на неделе).

Гибкость — ключ к успеху.

Важно помнить: мир стремительно меняется. Появление новых технологий, кризисы в отраслях меняют правила игры. Поэтому целеполагание — это не составление жесткого приказа самому себе, а создание гибкой навигационной системы. Цели нужно регулярно пересматривать и корректировать, оставаясь верным своим ценностям, но гибким в методах их достижения.

Заключение.

Таким образом, целеполагание — это не скучный бюрократический процесс, а акт самоопределения и создания собственного будущего. Это сознательный выбор пути, который позволяет не плыть по течению, а быть капитаном собственной карьеры. Давайте не просто ставить цели, давайте создавать реалистичные и вдохновляющие карты маршрута, которые приведут нас к профессиональной реализации и успеху.

5.3 Доклад

Тема: Техника управления карьерой

Сегодня мы с вами живем в мире, где понятие «карьера» радикально изменилось. Наши родители часто работали на одном предприятии всю жизнь. Сегодня же карьера — это не лестница, которую нужно пройти, а своеобразный «лабиринт» или даже «альпинистский маршрут», который каждый прокладывает для себя сам. Ключ к успешному прохождению этого пути — осознанное управление карьерой.

Именно техникам управления карьерой, то есть набору конкретных инструментов и методов для построения успешного и удовлетворяющего профессионального пути, и будет посвящен мой доклад.

Управление карьерой — это непрерывный процесс самоконтроля, планирования и реализации действий, направленных на достижение профессиональных и личных целей.

Условно все techniques можно разделить на три больших блока: техники самопознания, техники планирования и техники реализации.

1. Техники самопознания: Познай себя

Прежде чем прокладывать маршрут, нужно понять, где ты находишься и куда хочешь прийти. Без этого любое движение будет бесцельным.

- SWOT-анализ: Классический инструмент стратегического планирования, который идеально подходит для карьеры.
    - S (Strengths) — Сильные стороны: Ваши ключевые навыки, таланты, опыт, образование. (*Например: отличные навыки переговоров, знание Python, лидерские качества*).

- W (Weaknesses) — Слабые стороны: Что требует улучшения? Каких знаний не хватает? (*Например: боязнь публичных выступлений, слабый английский, нехватка опыта управления большими командами*).
- O (Opportunities) — Возможности: Тренды на рынке, растущая отрасль, связи, потенциальные менторы.
- T (Threats) — Угрозы: Высокая конкуренция, устаревание профессии, экономический спад.

- Анализ ценностей и интересов: Карьера, не соответствующая вашим внутренним убеждениям, неизбежно приведет к выгоранию. Задайте себе вопросы: Что для меня важно? (Деньги, стабильность, свобода, помощь людям, креатив?). Что мне нравится делать? Техники: ведение дневника, рефлексия, тестирование (например, методика «Якоря карьеры» Эдгара Шейна).

2. Техники планирования: От мечты к плану

Когда вы поняли свои ресурсы и aspirations, пора превращать их в конкретный план.

- Техника SMART: Цель должна быть:
  - Specific — Конкретной («Стать senior-разработчиком»).
  - Measurable — Измеримой («…в крупной IT-компании с зарплатой от …»).
  - Achievable — Достижимой (Соответствует вашему опыту и возможностям развития).
  - Relevant — Релевантной (Согласуется с вашими ценностями и долгосрочными целями).
  - Time-bound — Ограниченной по времени («…в течение следующих 3 лет»).
- Построение карьерной траектории (Career Path Mapping): Визуализируйте свой путь. Разбейте большую SMART-цель на этапы:
  - Краткосрочные цели (1-2 года): Пройти курс, получить сертификат, взять на себя руководство небольшим проектом.
  - Среднесрочные цели (3-5 лет): Перейти на позицию миддл-уровня, сменить компанию для получения нового опыта.
  - Долгосрочные цели (5-10 лет): Занять руководящую позицию, стать экспертом, открыть свой бизнес.

3. Техники реализации: Действуй и адаптируйся

Самый важный блок. План без действия бесполезен.

- Непрерывное обучение (Lifelong Learning):
  - Формальное образование: Курсы, сертификации, второе высшее.
  - Неформальное образование: Вебинары, профессиональная литература, воркшопы.
  - Самообразование: Изучение блогов, статей, просмотр тематических видео.
- Нетворкинг: Построение и поддержание профессиональных связей — это не просто «ходить на тусовки». Это:
  - Участие в конференциях и митапах.
  - Активность в профессиональных соцсетях (например, LinkedIn).
  - Информационные интервью — просьба к профессионалу рассказать о своей работе.
- Развитие личного бренда (Personal Branding): Что о вас говорят в профессиональном сообществе? Техники:
  - Создание портфолио.
  - Публикация экспертных статей и комментариев.
  - Выступления на конференциях.
- Поиск наставника (Mentorship) и менторство: Опытный наставник может сократить ваш путь к цели, давая советы и открывая двери. Впоследствии вы сами можете стать

ментором для других, что также укрепляет ваш авторитет.

- Техника обратной связи (Feedback): Регулярно запрашивайте обратную связь от руководителей, коллег, подчиненных. Это помогает объективно оценивать прогресс и вовремя корректировать план.

Важный нюанс: Гибкость

Ключевая современная техника — это умение адаптироваться. Ваш план не должен быть догмой. Регулярно (например, раз в год) пересматривайте его. Рынок труда меняется, появляются новые профессии, меняются и ваши интересы. Будьте готовы к резкой смене направления, если открылась новая, более интересная возможность.

Заключение

Управление карьерой — это не единовременное действие, а постоянный и осознанный процесс. Это инвестиция в самого себя, которая приносит самые надежные дивиденды. Используя комплекс этих техник — от самоанализа и четкого планирования до активного нетворкинга и непрерывного обучения — мы перестаем быть пассивными наблюдателями своей профессиональной жизни и становимся ее главными архитекторами.