

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 07.07.2026 14:21:55
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

1

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) программы магистратуры
«Мировая экономика и международный бизнес»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ ИМ. Г. В. ПЛЕХАНОВА

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДЭ.01.01 ЭФФЕКТИВНОЕ САМОРАЗВИТИЕ И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы магистратуры
«Мировая экономика и международный бизнес»

Уровень высшего образования *Магистратура*

Год начала подготовки 2026

Краснодар - 2026

Составитель:

к.э.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Т.П. Хохлова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и государственного управления протокол № 9 от 26.03.2026

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	4
МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	8
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	9
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ.....	9
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	9
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	9
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	10
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	10
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	10
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ	28

Добавлено примечание ([ИБ1]): Добавить АННОТАЦИЮ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью учебной дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» является:

1. Формирование комплекса знаний, умений и навыков в области профессионального становления и развития личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности.
2. Обеспечение глубоких знаний в области эффективного саморазвития и профессионального развития личности для успешного карьерного роста.
3. Обучение практическим навыкам по профессиональному самоопределению и развитию личности.
4. Обеспечение понимания закономерностей саморазвития как процесса подготовки к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на установление соответствия между требованиями к работнику и качествами конкретной личности, необходимыми для успешного карьерного продвижения.

Задачами дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» являются:

1. Рассмотрение основных концептуальных положений и ключевых понятий в области саморазвития и карьерного роста.
2. Усвоение основ саморазвития и карьерного роста и выявление проблем при анализе конкретных ситуаций и самоанализе.
3. Систематизация и обобщение приемов эффективного саморазвития в профессиональной деятельности.
4. Использование основных и специальных методов саморазвития и самосовершенствования в сфере профессиональной деятельности и при построении карьеры.
5. Оценка с различных сторон тенденций саморазвития с целью повышения эффективности профессиональной деятельности в сфере мировой экономики и международного бизнеса.
6. Формирование у обучающихся умения грамотно подбирать и использовать методы и приемы эффективного саморазвития и карьерного роста.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений и является элективной дисциплиной

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	зачет	зачет	зачет
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего:	18	14	10
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	16	12	8
лекции	6	4	2
практические занятия	10	8	6
лабораторные занятия	-	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-

4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-	2
Самостоятельная работа (СР). всего:	90	94	96
в том числе:			
самостоятельная работа в период экз.сессии (СРэк)	-	-	-
самостоятельная работа в семестре (СРс)	90	94	96
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
повторение лекционного материала	30	34	36
подготовка к тестированию	16	16	16
подготовка доклада	14	14	14
подготовка эссе	10	10	10
анализ ситуаций (кейсы)	20	20	20

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	УК-3.1. 3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-3.1. 3-2. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы УК-3.1. 3-3. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных УК-3.1. У-1. Умеет определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли УК-3.1. У-2. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений УК-3.1. У-3. Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы

	УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	УК-3.2. 3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде УК-3.2. 3-2. Знает основные современные технологии коммуникации различного типа УК-3.2. 3-3. Знает принципы предоставления обратной связи УК-3.2. У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника УК-3.2. У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы УК-3.2. У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими УК-3.2. У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	УК-6.1. 3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития УК-6.1. 3-2. Знает способы самооценки и самоопределения УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты
	УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	УК-6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности УК-6.2. У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы обучения

Таблица 3.1

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творчес-кого рейти-нга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
СЕМЕСТР 2. Раздел 1. Концепция эффективного саморазвития											
Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента. Профессия как сфера реализации личности. Профессия в системе общественного бытия. Профессия и профессионализм. Профессиональная компетентность. Профессиология. Профессиограмма. Междисциплинарная характеристика профессий. Психологические, медико- биологические, социокультурные, эргономические, технологические, экономические характеристики профессий. Основные направления профессионального развития личности. Профессия и карьера. Особенности профессий экономических направлений. Структура и содержание образовательного стандарта по направлению подготовки «Мировая экономика и международный бизнес».	1	1	-	-	12	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р

Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития. Понятие «личности» и ее значение для решения проблем профессионального развития. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект» и их значение для понимания процессов профессионального развития. Профессиональные требования к человеку как субъекту. Биологические, психологические, образовательные, личностные, социокультурные требования к профессионалу. Системные качества личности работника как предпосылки успешной профессиональной деятельности. Проблемы и пути формирования способностей и профессиональных навыков личности в современном обществе.	1	2	-	-	12	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений. Профессия и труд. Сущность труда и его значение для решения проблем профессионального самоопределения и развития личности. Функции труда. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности. Значение профессиональных ролей и социальных статусов, взаимоотношений с коллегами для профессионального развития работника. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе. Педагогические основы развития личности и решения проблем профессионального самоопределения и развития. Приемы педагогического воздействия на личность. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности.	1	1	-	-	12	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р

Тема 4. Развитие и управление компетенциями Концепция развития личности, ее значение для решения проблем профессионального становления. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития. Профессиональное развитие личности как единство деятельностных, духовно-мировоззренческих, социоантропологических, гностических сторон. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития личности. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества. Динамика личностного развития и стадии овладения профессией. Карьерный рост как процесс личностного развития. Проблема мировоззренческой зрелости, свободы и профессиональной ответственности личности. Духовные основания профессионального развития.	1	2			14	17	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Э
Раздел 2. Планирование и управление карьерой											
Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры. Мотивы личности и профессиональное развитие. Понятие «мотива» в социальной философии. Значение философского подхода к мотивам, ценностям, потребностям и интересам для решения проблем профессионального развития личности. Структура профессиональных мотивов личности. Методология системного подхода к профессиональным мотивам. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов личности. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.	1	1	-	-	14	16	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	К	Р

Тема 6. Модели карьерного роста* Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества. Методология оценки профессиональной деструкции. Виды и формы профессиональной деструкции. Основные причины профессиональной деструкции личности. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности. Профилактика профессиональной деструкции личности. Проблема гармоничного и разностороннего развития личности профессионала.	-	2	-	-	14	16	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Тема 7. Управление деловой карьерой. Понятие профессионального самоопределения личности. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности. Профессиональное самоопределение и идентификация личности. Аксиология профессионального самоопределения личности. Профессиональное самоопределение и карьера личности. Педагогические приемы развития личности и профессионального самоопределения. Педагогическое воздействие личности и коллектива. Социокультурные факторы профессионального самоопределения личности. Значение профессионального самоопределения личности в период глобализации и модернизации общества.	1	1	-	-	12	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Итого	6	10	-	-	90	108					

* тема выносится на самостоятельное изучение

для обучающихся очно-заочной формы обучения

Таблица 3.2

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творчес-кого рейти-нга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
СЕМЕСТР 2. Раздел 1. Концепция эффективного саморазвития											
Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента. Профессия как сфера реализации личности. Профессия в системе общественного бытия. Профессия и профессионализм. Профессиональная компетентность. Профессиология. Профессиограмма. Междисциплинарная характеристика профессий. Психологические, медико- биологические, социокультурные, эргономические, технологические, экономические характеристики профессий. Основные направления профессионального развития личности. Профессия и карьера. Особенности профессий экономических направлений. Структура и содержание образовательного стандарта по направлению подготовки «Мировая экономика и международный бизнес».	1	1	-	-	12	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р

Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития Понятие «личности» и ее значение для решения проблем профессионального развития. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект» и их значение для понимания процессов профессионального развития. Профессиональные требования к человеку как субъекту. Биологические, психологические, образовательные, личностные, социокультурные требования к профессионалу. Системные качества личности работника как предпосылки успешной профессиональной деятельности. Проблемы и пути формирования способностей и профессиональных навыков личности в современном обществе.	1	1	-	-	12	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений* Профессия и труд. Сущность труда и его значение для решения проблем профессионального самоопределения и развития личности. Функции труда. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности. Значение профессиональных ролей и социальных статусов, взаимоотношений с коллегами для профессионального развития работника. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе. Педагогические основы развития личности и решения проблем профессионального самоопределения и развития. Приемы педагогического воздействия на личность. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности.	-	2	-	-	14	16	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р

Тема 4. Развитие и управление компетенциями Концепция развития личности, ее значение для решения проблем профессионального становления. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития. Профессиональное развитие личности как единство деятельностных, духовно-мировоззренческих, социоантропологических, гностических сторон. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития личности. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества. Динамика личностного развития и стадии овладения профессией. Карьерный рост как процесс личностного развития. Проблема мировоззренческой зрелости, свободы и профессиональной ответственности личности. Духовные основания профессионального развития.	1	1			14	16	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Э
Раздел 2. Планирование и управление карьерой											
Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры* Мотивы личности и профессиональное развитие. Понятие «мотива» в социальной философии. Значение философского подхода к мотивам, ценностям, потребностям и интересам для решения проблем профессионального развития личности. Структура профессиональных мотивов личности. Методология системного подхода к профессиональным мотивам. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов личности. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.	-	1	-	-	14	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	К	Р

Тема 6. Модели карьерного роста* Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества. Методология оценки профессиональной деструкции. Виды и формы профессиональной деструкции. Основные причины профессиональной деструкции личности. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности. Профилактика профессиональной деструкции личности. Проблема гармоничного и разностороннего развития личности профессионала.	-	1	-	-	14	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Тема 7. Управление деловой карьерой Понятие профессионального самоопределения личности. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности. Профессиональное самоопределение и идентификация личности. Аксиология профессионального самоопределения личности. Профессиональное самоопределение и карьера личности. Педагогические приемы развития личности и профессионального самоопределения. Педагогическое воздействие личности и коллектива. Социокультурные факторы профессионального самоопределения личности. Значение профессионального самоопределения личности в период глобализации и модернизации общества.	1	1	-	-	14	16	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Итого	4	8	-	-	94	108					

* тема выносится на самостоятельное изучение

для обучающихся заочной формы обучения

Таблица 3.3

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творчес-кого рейти-нга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические за-нятия	Лабораторные заня-тия	Практическая под-готовка	Самостоятельная работа/КЭ, Каттэк, и др.	Всего					
СЕМЕСТР 2. Раздел 1. Концепция эффективного саморазвития											
Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента Профессия как сфера реализации личности. Профессия в системе общественного бытия. Профессия и профессионализм. Профессиональная компетентность. Профессиология. Профессиограмма. Междисциплинарная характеристика профессий. Психологические, медико- биологические, социокультурные, эргономические, технологические, экономические характеристики профессий. Основные направления профессионального развития личности. Профессия и карьера. Особенности профессий экономических направлений. Структура и содержание образовательного стандарта по направлению подготовки «Мировая экономика и международный бизнес».	1	1	-	-	12	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р

Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития* Понятие «личности» и ее значение для решения проблем профессионального развития. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект» и их значение для понимания процессов профессионального развития. Профессиональные требования к человеку как субъекту. Биологические, психологические, образовательные, личностные, социокультурные требования к профессионалу. Системные качества личности работника как предпосылки успешной профессиональной деятельности. Проблемы и пути формирования способностей и профессиональных навыков личности в современном обществе.	-	1	-	-	14	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений* Профессия и труд. Сущность труда и его значение для решения проблем профессионального самоопределения и развития личности. Функции труда. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности. Значение профессиональных ролей и социальных статусов, взаимоотношений с коллегами для профессионального развития работника. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе. Педагогические основы развития личности и решения проблем профессионального самоопределения и развития. Приемы педагогического воздействия на личность. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности.	-	-	-	-	14	14	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р

Тема 4. Развитие и управление компетенциями* Концепция развития личности, ее значение для решения проблем профессионального становления. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития. Профессиональное развитие личности как единство деятельностных, духовно-мировоззренческих, социоантропологических, гностических сторон. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития личности. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества. Динамика личностного развития и стадии овладения профессией. Карьерный рост как процесс личностного развития. Проблема мировоззренческой зрелости, свободы и профессиональной ответственности личности. Духовные основания профессионального развития.	-	1			14	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Э
Раздел 2. Планирование и управление карьерой											
Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры* Мотивы личности и профессиональное развитие. Понятие «мотива» в социальной философии. Значение философского подхода к мотивам, ценностям, потребностям и интересам для решения проблем профессионального развития личности. Структура профессиональных мотивов личности. Методология системного подхода к профессиональным мотивам. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов личности. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.	-	1	-	-	14	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	К	Р

Тема 6. Модели карьерного роста* Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества. Методология оценки профессиональной деструкции. Виды и формы профессиональной деструкции. Основные причины профессиональной деструкции личности. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности. Профилактика профессиональной деструкции личности. Проблема гармоничного и разностороннего развития личности профессионала.	-	1	-	-	14	15	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Тема 7. Управление деловой карьерой Понятие профессионального самоопределения личности. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности. Профессиональное самоопределение и идентификация личности. Аксиология профессионального самоопределения личности. Профессиональное самоопределение и карьера личности. Педагогические приемы развития личности и профессионального самоопределения. Педагогическое воздействие личности и коллектива. Социокультурные факторы профессионального самоопределения личности. Значение профессионального самоопределения личности в период глобализации и модернизации общества.	1	1	-	-	14	16	УК-3.1; УК-3.2; УК-6.1; УК-6.2	УК-3.1 3-1. УК-3.1 3-2. УК-3.1 3-3. УК-3.1 У-1. УК-3.1 У-2. УК-3.1 У-3. УК-3.2 3-1. УК-3.2 3-2. УК-3.2 3-3. УК-3.2 У-1. УК-3.2 У-2. УК-3.2 У-3. УК-3.2 У-4. УК-6.1 3-1. УК-6.1 3-2. УК-6.1 У-1. УК-6.2 У-1. УК-6.1 У-2.	О	Т	Р
Итого	2	6	-	-	96	108					

*тема выносится на самостоятельное изучение

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях: Опрос (О.)

Формы текущего контроля: Тест (Т.), Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга: Реферат (Р), Эссе (Э)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: Учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2026. - 281 с.

Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=512004>

2. Болдогоев Д. И. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2025. - 279 с.

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=107782>

Нормативно-правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая.
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21.12.2001. Одобрен Советом Федерации 26.12.2001.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Дополнительная литература

1. Евтихов О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя: Монография / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 198 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=458345>

2. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови С., - 9-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2020. - 378 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=118975>

3. Кибанов А. Я Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 695 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=1003212>

4. Москвин В.А. Реализация возможностей профессионального развития – лифт делового успеха: Монография / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с. <https://znanium.com/read?id=355664>

5. Резник С. Д. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательской компетентности студентов вузов: Монография / С.Д.Резник, А.Е. Черников. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 224с <https://znanium.com/read?id=354827>

6. Толочек, В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен: монография / В.А. Толочек. – М.: Институт психологии РАН, 2019. - 262 с. <https://znanium.com/read?id=348088>

7. Толстова И.Э. Основы становления профессионала: учеб. пособие / Новосиб. гос. аграр. ун-т; И.Э. Толстова, Г.А. Рехтина. – Новосибирск, 2021. – 225 с.

<http://znanium.com/bookread2.php?book=516702>

Перечень информационно-справочных систем

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

2. Информационно-правовая система «Гарант» <http://garant.ru>

3. Информационно-правовая система «Законодательство России» <http://pravo.gov.ru/ips/>

Перечень профессиональных баз данных

1. <https://www.imemo.ru/publications/periodical/meimo> – журнал «Мировая экономика и международные отношения»
2. www.dis.ru/manag – журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
3. www.top-personal.ru – журнал «Управление персоналом»
4. <https://www.gd.ru/> - журнал «Генеральный директор»
5. <http://www.zhuk.net/index.php> - журнал «Управление компанией»

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.uisrussia.msu.ru/> - университетская информационная система РОССИЯ
2. <http://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
3. <http://www.eup.ru> - научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях». Библиотека экономической и управленческой литературы
4. <http://www.economicus.ru> – образовательно-справочный сайт по экономике
5. <http://www.cfin.ru> - Библиотека управления
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное <http://window.edu.ru/>
7. <http://vrgteu.ru> - Компьютерная поддержка учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. ОС Windows XP PRO
2. Office Professional Plus 2007 Rus OLP NL (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Access, Microsoft PowerPoint, Microsoft Publisher)
3. Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition
4. Программа оптического распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition .
5. Система тестирования INDIGO
6. Программное обеспечение "Система управления учебным процессом Магеллан v.5"
7. Система управления курсами (электронное обучение) Moodle v 3.1.1+
8. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: PeaZip, Google, Chrome
9. Программная система для обнаружения текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»

Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Для реализации дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» используются:

1. Аудиторный фонд Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.
2. Библиотека с читальным залом, фонд которой составляют учебная, методическая и учебно-методическая литература, научные издания.
3. Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.
4. Мультимедийное оборудование (проекторы, ноутбуки, компьютерные рабочие места и т.д.).
5. Наглядные пособия.
6. Раздаточные материалы.
7. Электронные учебные издания, представленные на цифровых носителях (CD, DVD) - учебники, учебные и учебно-методические пособия и др.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» представлены в нормативно-методических документах:

Положение об интерактивных формах обучения (<http://www.rea.ru>)

Положение об организации самостоятельной работы студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение об учебно-исследовательской работе студентов (<http://www.rea.ru>)

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации оцениваются по традиционной четырех балльной шкале.

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» разработаны в соответствии с Положением «О фонде оценочных средств в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова».

Тематика курсовых работ:

Курсовая работа по дисциплине «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» учебным планом не предусмотрена.

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Сущность и значение дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост».
2. Базовые понятия профессионального саморазвития личности
3. Модели профессионального саморазвития личности.
4. Особенности профессионального саморазвития в условиях рыночной экономики.
5. Междисциплинарный подход к профессиональному развитию личности.
6. Движущие силы профессионального саморазвития личности
7. Конкурентоспособность как ключевая характеристика специалиста.
8. Отношения с коллегами, подчиненными, руководством как факторы профессионального саморазвития личности.
9. Основные требования к профессионалу в современном обществе.
10. Понятие профессионализма
11. Стадии развития профессионализма
12. Критерии оценки уровня профессионализма
13. Профессиональная компетентность.
14. Коммуникативная компетентность.
15. Речевая компетентность.
16. Приемы развития профессиональной компетентности.
17. Роль руководителя в профессиональном саморазвитии работника.
18. Педагогические подходы к профессиональному развитию личности
19. Основные требования к профессии экономиста.
20. Формирование профессионализма экономиста.
21. Карьера и карьеризм.
22. Виды деловой карьеры.
23. Планирование карьеры.

24. Профессиональное саморазвитие и профессиональный рост
25. Социальная ответственность специалиста
26. Способности к эффективной профессиональной деятельности и их формирование
27. Психофизиологические особенности саморазвития.
28. Роль врожденных и приобретенных качеств личности в процессе профессионального саморазвития.
29. Приемы саморазвития профессионально значимых качеств.
30. Динамика профессионального саморазвития личности.
31. Основные стадии профессионального саморазвития.
32. Профессиональные мотивы и установки.
33. Приемы педагогического воздействия на личность в профессиональной сфере.
34. Формирование мотивов саморазвития у молодежи.
35. Роль трудового коллектива в профессиональном саморазвитии личности.
36. Коммуникативная компетентность и тактика ведения переговоров.
37. Психологические типы как факторы профессионального развития личности.
38. Конфликтологическая компетентность и профилактика возникновения конфликтов.
39. Роль ценностей и эмоций в профессиональном развитии личности.
40. Социокультурные факторы профессионального саморазвития личности.
41. Методы выявления профессиональной пригодности личности.
42. Социальные стереотипы и престиж профессий.
43. Профессия как основа развития личности.
44. Факторы, способствующие эффективному саморазвитию
45. Факторы, препятствующие эффективному саморазвитию
46. Социальная ответственность профессионала
47. Этика профессиональной деятельности.
48. Риск в профессиональной деятельности.
49. Ценности профессиональной деятельности.
50. Профессиональная деструкция.
51. Инициатива и ответственность в профессиональной деятельности менеджера.
52. Профессиональный этикет.
53. Профессиональное самоопределение и идентификация личности.
54. Механизмы и движущие силы саморазвития личности
55. Проблемы саморазвития личности
56. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных теориях
57. Основные подходы к проблеме развития личности в зарубежных теориях
58. Особенности профессионального саморазвития личности
59. Методики профотбора и профориентации
60. Схема анализа профессии экономиста
61. Изучение мотивации профессиональной деятельности
62. Кризисы профессионального становления и их преодоление

Практические задания:

1. Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития.
2. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшую точку карьеры; длину карьеры; показатели уровня позиции, потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии и ее привлекательности для вас).
3. Составьте индивидуальный «профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности.
4. Ответьте на следующие вопросы: обладаете ли вы всеми необходимыми компетенциями для эффективной деятельности? Какие компетенции считаете нужно развивать в себе? Почему? Влияет ли деловая среда (динамичная/стабильная) на «востребованность» тех или иных компетенций? Если да, то как и какие именно компетенции необходимы (продолжите список): — в динамичной среде: стрессоустойчивость... — стабильной среде: сконцентрированность...

5. Выпишите свои карьерные цели, проверьте их, используя критерии SMART.
 6. Возьмите одну из ваших приоритетных целей и ответьте на следующие вопросы, представленные ниже. Прodelайте то же самое с остальными вашими целями для реализации желаемых изменений. 1) моя цель состоит в следующем / я хочу изменить следующее: 2) я действительно хочу достичь этой цели, потому что... 3) какую пользу принесет достижение моей цели? 4) я расскажу о своей цели пяти людям, которые будут меня поддерживать в достижении цели. 5) регулярно я со всей ответственностью буду рассказывать им о моем прогрессе. 6) мне понадобятся следующие ресурсы/условия для достижения моей цели (возможные препятствия, которые мне необходимо преодолеть).
 - 7) что я могу делегировать, и от чего мне следует отказаться, чтобы больше времени и усилий направить на достижение цели. 8) что я должен сделать в течение одного дня на пути к достижению моей цели. 9) что мне поможет всегда придерживаться моей цели (люди, напоминающие и наглядные средства). 10) моим вознаграждением за достижение цели станет. 11) мои следующие действия после того, как я достигну своей цели?
 7. Напишите письмо себе с указанием ваших эмоций за несколько дней-недель.
 8. Составьте индивидуальный «профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности.
 9. Вы – руководитель крупной компании. Сегодня Ваш день посвящен отбору кандидата на должность начальника отдела рекламы. Вы должны провести собеседование с двумя прошедшими все испытания претендентами. Первый кандидат предварительно прислал свое резюме, а также сопроводительное письмо, характеризующее его как отличного специалиста и человека, который заинтересован в работе именно в Вашей компании. Второй претендент принес свое резюме лично, в тот момент, когда начался отбор кандидатов. К тому же, Вы знаете, что он отлично работает, так как Вам приходилось вместе с ним работать ранее. Как Вы постройте структуру собеседования с каждым кандидатом и кому отдадите предпочтение?
 10. Каково будет Ваше отношение как руководителя к кандидату на вакантное место, если его сопроводительное письмо будет отпечатано на бумаге для записок, да еще без логической структуры написания? Предпочтете ли Вы его на должность, требующуюся Вашей фирме? Каково будет Ваше первое впечатление о кандидате, и согласитесь ли Вы пригласить его на личную беседу, так как он соответствует нужным профессиональным качествам специалиста?
 11. Как Вы отнесетесь к тому, что резюме одного из претендентов на должность начальника отдела маркетинга в разделе «Опыт работы» содержит огромную информацию о различных местах работы данного специалиста (причем не более полугода на одном рабочем месте)? Как Вы постройте собеседование с этим кандидатом?
 12. В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен вести свою работу и разрешать возникающие конфликты:
 - а) вести работу, не обращая внимания на споры, конфликты, воздействуя, таким образом, положительно на подчиненных;
 - б) попытаться разубедить, привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не соглашается с нововведениями, хочет работать по-старому;
 - в) опираясь на актив, общественные и административные организации, поручит им разрешать возникающие споры, разногласия, конфликты?
 13. Для получения более точной картины о рынке труда Вы обзваниваете ряд фирм Вашего города. Вы звоните на фирму, опубликовавшую объявление о потребности в кадрах или конкурсном отборе кандидатов. Вам необходимо получить нужные сведения о фирме, но секретарь не дает Вам полную информацию о фирме, а больше интересуется Вашими профессиональными и личными характеристиками.
Вы говорите: ...
 14. Ваш друг охотно и подолгу может что-нибудь мастерить, читать журналы об устройстве машин и механизмов, другими словами, он интересуется техникой. Вы же охотно ходите в музеи, театры, очень легко знакомитесь с людьми, Вам не составляет труда убедить сверстников или младших поступать так, а не иначе.
- Решая вопрос о поступлении в вуз, Ваш друг уговаривает Вас поступать вместе с ним в

технический университет, который находится в Вашем районе. Как Вы поступите

15. Вы ведете отбор кандидатов на вакантную должность в Вашу фирму. При разговоре с некоторыми из них Вы выясняете, что они не имеют своей целью получение работы в Вашей фирме.

Каких кандидатов Вы отберете для работы: тех, кто стремится к работе именно в Вашей фирме, или будете руководствоваться какими-либо другими критериями?

16. Новый работник Вашего отдела постоянно говорит о том, что он выполняет задание, порученное ему, намного лучше и быстрее своего коллеги, с которым совместно работает. Но на деле оказывается, что это не так. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...

17. Напишите ассоциации, возникающие при упоминании слова карьера.

18. Приводите примеры из художественной литературы, описывающие поведение зрелой личности. Обязательно обосновать свою позицию, раскрыть критерии, по которым выносятся суждения.

Суждения различных студентов формируют дискуссию по данному вопросу.

19. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

20. Приняв на работу специалиста, вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать. Но, тем не менее, он отличный профессионал в своей деятельности. Вопрос. Как вы разрешите данную ситуацию?

21. Вы – сотрудник одного из подразделений крупной организации. Среди Ваших коллег есть люди, у которых наблюдается высокая выраженность следующих акцентуаций характера: гипертимный тип, циклоидный тип, лабильный тип, астено-невротический тип (гипотимик), сенситивный тип, психастенический тип, шизоидный тип, эпилептоидный тип, истероидный тип, неустойчивый тип. Опишите особенности своего поведения с каждым из типов. Основная задача, которая при этом стоит перед Вами – это установление и поддержание доброжелательных и устойчивых отношений с коллегами.

22. В психологии выделяют четыре типа темперамента: сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик, которые определяют динамические (энергетические) особенности поведения и деятельности людей. Вы – человек, занимающийся профессиональным отбором персонала. Предложите наиболее оптимальные условия профессиональной деятельности для каждого типа темперамента. Свои предложения аргументируйте.

23. Многие люди для лучшего запоминания прибегают к кратким записям. Почему такой прием способствует лучшему запоминанию материала? Объясните, почему накануне выступления при концентрированной подготовке быстрее наступает забывание? Почему необходимым условием успешного запоминания является активность мыслительной деятельности человека? Как влияет на запоминание отношение к запоминаемому материалу (целевая установка, понимание значимости, интерес и пр.)? Чем объяснить, что примеры, придуманные самостоятельно, запоминаются лучше?

24. Классифицируйте качества работника: аналитические способности, амбициозность, быстрая обучаемость, бесконфликтность, гибкость мышления, дисциплинированность, грамотность, коммуникабельность, навыки планирования, ораторские способности, исполнительность, инициативность, навыки делового общения, настойчивость, организованность, внимание к деталям.

25. Классифицируйте свойства познавательных процессов: переключение, целостность, качество, константность, концентрация, интенсивность, осмысленность, объем, продолжительность, устойчивость, структурность, распределение, избирательность.

26. Распределите понятия, относящиеся к мышлению: умозаключение, интуитивное мышление, синтез, понятие, обобщение, абстрактное мышление, сравнение, абстрагирование, суждение, теоретическое мышление, репродуктивное мышление, анализ.

27. Психические свойства личности могут быть условно объединены в три группы: свойства темперамента, свойства характера и способности. Классифицируйте понятия из приведенного списка по этим трем группам. Вспыльчивый, нежный, справедливый, смелый, остроумный, трудолю-

- бывый, честный, вежливый, воспитанный, горячий, черствый, умный, деловой, отходчивый, послушный, красноречивый, суетливый, послушный, спокойный, глупый, решительный, ловкий, необузданный, ленивый, находчивый, неряшливый, благородный, щедрый, доброжелательный, предприимчивый, осторожный, самоуверенный, чуткий, ранимый, возбудимый, эгоистичный, энергичный, инициативный, медлительный, услужливый, верный.
28. Наблюдение является научным и методологическим методом, если... есть цели наблюдения (что необходимо наблюдать); есть программы наблюдения (какие признаки нужно наблюдать); своевременно фиксируются результаты наблюдения; есть «батарей» текстов для психологической диагностики; оно проводится в течение длительного временного промежутка.
29. Метод опроса предполагает, в первую очередь, требования к ... особенностям вопросов (открытые, закрытые, прямые, косвенные); количеству вопросов; наличию иллюстраций; фиксации эмоционального состояния испытуемого.
30. Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю... Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.
31. Опишите состояние, не приводящее к потере работоспособности: а) утомление; б) напряженность; в) монотония; г) психическое пресыщение.
32. Почему необходимым условием успешного запоминания является активность мыслительной деятельности человека? Как влияет на запоминание отношение к запоминаемому материалу (целевая установка, понимание значимости, интерес и пр.)? Чем объяснить, что примеры, придуманные самостоятельно, запоминаются лучше?
33. Составьте индивидуальный «профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности.
34. Каково будет Ваше отношение как руководителя к кандидату на вакантное место, если его сопроводительное письмо будет отпечатано на бумаге для записок, да еще без логической структуры написания? Предпочтете ли Вы его на должность, требующуюся Вашей фирме? Каково будет Ваше первое впечатление о кандидате, и согласитесь ли Вы пригласить его на личную беседу, так как он соответствует нужным профессиональным качествам специалиста?
35. Как Вы отнесетесь к тому, что резюме одного из претендентов на должность начальника отдела маркетинга в разделе «Опыт работы» содержит огромную информацию о различных местах работы данного специалиста (причем не более полугода на одном рабочем месте)? Как Вы построите собеседование с этим кандидатом?
36. Для получения более точной картины о рынке труда Вы обзваниваете ряд фирм Вашего города. Вы звоните на фирму, опубликовавшую объявление о потребности в кадрах или конкурсном отборе кандидатов. Вам необходимо получить нужные сведения о фирме, но секретарь не дает Вам полную информацию о фирме, а больше интересуется Вашими профессиональными и личными характеристиками.

Типовые тестовые задания:

1. Профессия – это:
 - а) род трудовой деятельности, который требует владения определёнными знаниями, умениями и навыками, приобретаемыми в ходе специальной подготовки или образования
 - б) род трудовой деятельности, который является источником существования
 - в) теоретические знания и практические навыки, которыми обладает личность
 - г) комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков
2. Профессиональная компетентность – это:
 - а) видение проблем и их преодоление, нахождение нестандартных решений задач
 - б) обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также

положительного отношения к работе, требуемых для эффективной деятельности в определенной сфере

- в) умение выполнять работу, передавать и использовать знания и опыт в новых условиях
- г) качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач

3. Получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения характерны для этапа деловой карьеры:

- а) завершение
- б) становление
- в) продвижение
- г) сохранение

4. Основой современной концепции профессионального развития личности является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

кейсы:

Исполнительный директор ПАО «Мотор» Александр Новицкий (35 лет) пришел в организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством установки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

ПАО «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался - давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание.

Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых.

В завершение семинара Александр объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, Александр направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Вопросы и задания:

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар Александр?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова роль директора по персоналу в процессе внедрения системы оценки?

Задания:

63. Назовите факторы, препятствующие профессиональному саморазвитию
64. Изложите сущность социальной ответственности профессионала
65. Назовите методы выявления профессиональной пригодности личности.
66. Охарактеризуйте профессиональные мотивы и установки.
67. Опишите кризисы профессионального становления.

эссе:

1. Проблема целостности и гармоничности личности современного специалиста.
2. Профессиональная деструкция и ее преодоление.
3. Трудовая мотивация и профессиональная деструкция в современном обществе.
4. Стили профессионального поведения на современных российских предприятиях.
5. Мировоззрение и профессиональная деструкция личности.

Тематика докладов:

1. Акмеология, ее значение для профессионального развития личности
2. «Человеческий капитал» в структуре профессионального развития.
3. Требования к личностным и психофизиологическим качествам специалиста.
4. Проблема здоровья и качество персонала.
5. Модели карьерного роста.

Типовая структура зачетного задания

Наименование оценочного средства
Вопрос 1. Движущие силы профессионального саморазвития личности
Вопрос 2 Виды деловой карьеры
Тест / Кейс

Результаты оцениваются по традиционной четырех балльной шкале.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания	Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	УК-3	УК-3.1.	Знает (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на	Компетенции сформированы (уровень продвинутый/ повышенный / базовый)

			базовом уровне, с ошибками): определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы	
		УК-3.2.	Знает (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной	
	УК-6	УК-6.1.	Знает (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты	

		УК-6.2.	Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; корректировать планы личного и профессионального развития	
«не зачтено»	УК-3	УК-3.1.	Не знает на базовом уровне: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных Не умеет на базовом уровне: определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы	Компетенции не сформированы
		УК-3.2.	Не знает на базовом уровне: основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи Не умеет на базовом уровне: поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной	

	УК-6	УК-6.1.	Не знает на базовом уровне: основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения Не умеет на базовом уровне: оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты	
		УК-6.2.	Не умеет на базовом уровне: провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; корректировать планы личного и профессионального развития	

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ им. Г.В. ПЛЕХАНОВА

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДЭ.01.01 ЭФФЕКТИВНОЕ САМОРАЗВИТИЕ И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

Направление подготовки **38.04.01 Экономика**

Направленность (профиль) программы
«Мировая экономика и международный бизнес»

Уровень высшего образования **Магистратура**

Краснодар – 2026 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Цель изучения дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» – формирование устойчивых компетенций в области эффективного саморазвития и карьерного роста, способствующих повышению эффективности профессиональной деятельности в сфере мировой экономики и международного бизнеса.

Задачи дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» - усвоение основ саморазвития и карьерного роста и выявление проблем при анализе конкретных ситуаций и самоанализе; систематизация и обобщение приемов эффективного саморазвития в профессиональной деятельности; использование основных и специальных методов саморазвития в сфере профессиональной деятельности и при построении карьеры; оценка с различных сторон тенденций саморазвития с целью повышения эффективности профессиональной деятельности в сфере мировой экономики и международного бизнеса.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Раздел 1. Концепция эффективного саморазвития
2.	Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента
3.	Постановка и реализация целей саморазвития
4.	Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений
5.	Развитие и управление компетенциями
6.	Раздел 2. Планирование и управление карьерой
7.	Сущность, типология и этапы деловой карьеры
8.	Модели карьерного роста
9.	Управление деловой карьерой
Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов	

Форма контроля – зачет

Составитель:

Доцент кафедры экономики и управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Т.П. Хохлова