

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет
Кафедра управления персоналом и экономики труда



УТВЕРЖДАЮ

проректор

П.А. Машаров

«29» марта 2024 г.

МП

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ **«ОСНОВЫ КАРЬЕРЫ И СОЦИАЛЬНЫЙ УСПЕХ»**

Углубленная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная, очно-заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024

Рабочая программа дисциплины «**Основы карьеры и социальный успех**» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:

профессор кафедры управления персоналом и
экономики труда, д-р экон. наук, профессор



Л. Л. Бунтовская

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики
труда

Протокол от 26.03.2024 г. № 9а


Заведующий кафедрой



О. Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета
28.03.2024 г.



Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета
Протокол от 27.03.2024 г. № 7
Председатель



Е. Н. Стрелина

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы,
канд. экон. наук, доц.
26.03.2024 г.



О. Ю. Сердюк

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1 Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:

дисциплины программы бакалавриата: «Социология», «Современные технологии».

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление человеческими ресурсами», «Управление трудовым потенциалом»; «Физиология и психология труда», «Психология», «Корпоративная социальная ответственность», «Основы кадровой политики», «Управление организационной культурой»; «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление персоналом»; производственная практика: учебная; производственная: технологическая и преддипломная; выпускная квалификационная работа.

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.03.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б 18 «Основы карьеры и социальный успех»
Часть образовательной программы	Базовая часть
Количество зачетных единиц / всего часов	3/ 108

2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	1	2	34	-	17	57	108	зачет
Очно-заочная	1	2	8	-	6	94	108	зачет

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста в сфере управления персоналом знаний, умений и навыков в сфере построения деловой карьеры и управления карьерным процессом работников.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

4.1. Компетенции

ПК-3. Способен анализировать и планировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду; разрабатывать мероприятия по совершенствованию человеческого капитала и развитию персонала.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

Категории универсальных компетенций	Универсальные компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.И-1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.	3.1.1.Знает основы построения карьеры в коллективе
			3.1.2.Знает основные методологические подходы в сфере командной работы и лидерства
			3.1.3. Знает сущность процесса формирования карьеры в коллективе
			3.1.4. Знает принципы социального взаимодействия и показатели социального успеха
			3.1.5.Умеет инициировать развитие персонала
			3.1.6.Владеет методами управления карьерным процессом
		УК-3.И-2. Применяет методы командного взаимодействия.	3.2.1.Знает основные виды карьеры
			3.2.2.Знает способы воздействия на персонал для их развития и карьерного роста
			3.2.3. Умеет использовать основные принципы построения деловой карьеры работников
			3.2.4.Владеет методами построения личной деловой карьеры
	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.И-1. Выбирает на государственном языке РФ и иностранном(-ых) языках коммуникативно приемлемые стиль и средства взаимодействия в общении с деловыми партнерами.	4.1.1.Знает основы осуществления деловой коммуникации
			4.1.2. Знает основные методологические подходы в сфере формирования взаимоотношений в коллективе для достижения социального успеха
			4.1.3.Умеет осуществлять деловую коммуникацию в процессе карьерного продвижения
			4.1.4. Владеет приемами осуществления деловой коммуникации в команде для достижения социального успеха

Профессиональные компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-3. Способен анализировать и планировать экономические показатели деятельности организации и данные по труду, разрабатывать мероприятия по совершенствованию человеческого капитала и развитию персонала	ПК-3. И-1. Демонстрирует способность организовывать мероприятия по развитию персонала	3.1.1. Знает методы управления развитием персонала
		3.1.2. Умеет осуществлять мероприятия по развитию персонала
		3.1.3. Владеет методами развития работников
	ПК-3. И-2. Демонстрирует способность содействовать карьерному росту персонала и развитию корпоративной культуры	3.2.1. Знает методы управления процессом развития деловой карьеры
		3.2.2. Знает методы управления деловой карьерой
		3.2.3. Умеет содействовать карьерному росту и развитию работников
		3.2.4. Владеет методами планирования деловой карьеры в рамках корпоративной культуры организации

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 1 Теоретико-методологические основы построения карьеры и достижения социального успеха	
1. Социальный успех и его составляющие	1. Понятие социального успеха. 2. Условия и показатели социального успеха. 3. Правила постановки целей для достижения успеха.
2. Карьера: сущность, типология, этапы	1. Понятие и типы деловой карьеры. 2. Виды карьерного процесса. 3. Этапы карьеры.
3. Система управления деловой карьерой	1. Карьерный потенциал личности. 2. Новое отношение к деловой карьере. 3. Управление деловой карьерой.
4. Планирование карьеры персонала	1. Сущность планирования деловой карьеры персонала. 2. Индивидуальный план карьеры. 3. Обучение планированию карьеры.
Содержательный модуль 2 Практические аспекты построения карьеры	
5. Психология планирования карьеры	1. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. 2. Структура мотивационно-потребностной сферы. 3. Деловые качества работника в контексте карьеры.
6. Особенности выбора профессии и планирования карьеры	1. Сферы и этапы профессионализации; ситуации выбора профессии. 2. Карьерные ориентации личности. 3. Учет возрастных особенностей при планировании карьеры.
7. Технологии	1. Основные технологии, используемые

разработки карьеры	при планировании карьеры. 2. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития. 3. Варианты технологий планирования карьеры
8. Развитие карьеры	1. Развитие карьеры персонала в организации 2. Развитие карьеры как личностный рост. 3. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс – 1, семестр – 2

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Содержательный модуль 1 Теоретико-методологические основы построения карьеры и достижения социального успеха					
Тема 1. Социальный успех и его составляющие	4	0	2	8	14
Тема 2. Карьера: сущность, типология, этапы	4	0	2	8	14
Тема 3. Система управления деловой карьерой	4	0	2	8	14
Тема 4. Планирование карьеры персонала	6	0	4	8	18
Итого по содержательному модулю 1	18	0	10	32	60
Содержательный модуль 2 Практические аспекты построения карьеры					
Тема 5. Психология планирования карьеры	4	0	2	6	12
Тема 6. Особенности выбора профессии и планирования карьеры	4	0	2	6	12
Тема 7. Технологии разработки карьеры	4	0	1	8	13
Тема 8. Развитие карьеры	4	0	2	5	11
Итого по содержательному модулю 2	16	0	7	25	48
Всего по компоненту ОПОП	34	0	17	57	108

6.2. Форма обучения – очно-заочная, курс – 3, семестр – 6

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
Содержательный модуль 1 Теоретико-методологические основы конфликтологии					
Тема 1. Социальный успех и его составляющие	1	0	0,5	12	13,5
Тема 2. Карьера: сущность, типология, этапы	1	0	0,5	12	13,5
Тема 3. Система управления деловой карьерой	1	0	1	12	14
Тема 4. Планирование карьеры персонала	1	0	1	12	14
Итого по содержательному модулю 1	4	0	3	48	55
Содержательный модуль 2 Практические аспекты построения карьеры					
Тема 5. Психология планирования карьеры	1	0	0,5	12	13,5
Тема 6. Особенности выбора профессии и планирования карьеры	1	0	0,5	12	13,5
Тема 7. Технологии разработки карьеры	1	0	1	12	14
Тема 8. Развитие карьеры	1	0	1	10	12
Итого по содержательному модулю 2	4	0	3	46	53

Всего по компоненту ОПОП	8	0	6	94	108
---------------------------------	----------	----------	----------	-----------	------------

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

Содержательный модуль 1

Теоретико-методологические основы построения карьеры и достижения социального успеха

1. Понятие, компоненты и психологические составляющие социального успеха.
2. Условия и показатели социального успеха.
3. Правила постановки целей для достижения успеха.
4. Социальный успех и мотивации человека.
5. Деловая карьера: сущность, определение понятия в разные исторические периоды.
6. Понятия «профессия», «специальность», «специализация», «квалификация», «деловая карьера».
7. Типы деловой карьеры.
8. Типология женской карьеры по Д. Сьюперу.
9. Сущность и виды карьерного процесса.
10. Кризисы карьеры (карьерный тайм-аут и дауншифтинг).
11. Возрастная периодизация карьеры.
12. Этапы трансформации индивидуальных карьерных установок.
13. Концепция карьеры С.Н. Паркинсона.
14. Согласование этапов карьеры с этапами жизненного цикла семьи.
15. Карьерный потенциал личности.
16. Сущность управления деловой карьерой.
17. Механизмы взаимодействия организации и сотрудников при управлении деловой карьерой.
18. Новые подходы к деловой карьере.
19. Карьерный цикл работника и цикл управления карьерой.
20. Сущность планирования карьеры персонала.
21. Индивидуальный план карьеры.
22. Обучение планированию карьеры.

Содержательный модуль 2

Практические аспекты построения карьеры

23. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
24. Типология личности по Дж. Голланду и Майерс-Бриггс.
25. Особенности поведения индивидов с разными доминирующими качествами.
26. Типы темперамента и карьерный рост.
27. Тип личности и «иерархия функций». Карьерные предпочтения разных типов личности.
28. Учет структуры мотивационно-потребностной сферы при планировании карьеры.
29. деловые качества работника в контексте деловой карьеры.
30. Сферы и этапы профессионализации.
31. Фазы развития профессионала.
32. Основные ситуации выбора профессии (карьеры).
33. Карьерные ориентации личности.

34. Учет возрастных особенностей при планировании карьеры.
35. Типы и ценностные ориентации поколений в контексте построения карьеры.
36. Портфолио карьерного продвижения.
37. Карьерограмма.
38. Карта карьеры М. Армстронга.
39. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития.
40. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя.
41. Технология планирования карьеры (по В. Сандерсу).
42. Технология планирования карьеры по С.Д. Резнику.
43. Технология планирования карьеры по Г.Г. Зайцеву.
44. Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино.
45. Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне.
46. Гендерные аспекты построения карьеры.

7.2. Темы докладов (рефератов)

1. Развитие карьеры персонала в организации.
2. Компетентностный подход к личностному развитию работника.
3. Направления развития карьерного пространства и карьерной среды.
4. Факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры,
5. Гендерные аспекты построения карьеры.
6. Социальный успех в современном обществе.
7. Основы целеполагания в контексте построения карьеры.
8. Особенности карьерного продвижения в сфере бизнеса.
9. Карьерные установки и карьерный процесс.
10. Особенности построения карьеры в зарубежных компаниях.
11. Карьерный потенциал личности.
12. Карьера человека и его личностные особенности.
13. Особенности управления карьерой на производстве.
14. Карьерограмма и ее особенности.
15. Традиционные и новые подходы к пониманию сущности карьеры.
16. Должностной рост и ротация персонала.
17. Деловая карьера: сущность, типы, этапы построения.
18. Концептуальные модели управления карьерой менеджера.
19. Системный подход к управлению карьерой работника.
20. Процессы индивидуального планирования карьеры.
21. Самоуправление карьерой.
22. Деловая карьера и система служебно-профессионального продвижения: понятия, сходство и различия.
23. Виды деловой карьеры.
24. Психологические особенности управления карьерой.
25. Технологии управления карьерой.
26. Планирование и контроль деловой карьеры.
27. Личный жизненный план карьеры специалиста и руководителя.
28. Контроль деловой карьеры.
29. Кадровые документы по планированию карьеры.
30. Система служебно-профессионального продвижения.
31. Работа с кадровым резервом.
32. Основные критерии при подборе кадров в резерв и источники формирования резерва кадров.
33. Организация работы с резервом.
34. Критерии успешной карьеры.

35. Оценка эффективности карьеры.

7.3. Темы письменных работ

Модульная контрольная работа проводится в виде тестирования. Тестирование включает 20 тестовых заданий по темам 1-6.

Время выполнения – 30 минут.

Пример тестового задания приведен ниже.

Модульная контрольная работа Вариант № n

1. К компонентам социального успеха НЕ относят:

- а) финансовое благополучие;
- б) преобладание положительных эмоций;
- в) социальные контакты.

2. Психологическими составляющими успеха являются:

- а) позитивное мировоззрение;
- б) хорошее здоровье;
- в) материальный достаток.

3. К типам социальных контактов НЕ относят контакты:

- а) непосредственные;
- б) опосредованные;
- в) простые межличностные контакты.

.....

.....

.....

20. Преодоление **барьера социального давления** становится возможным:

- а) при расширении степени внутренней свободы личности;
- б) при снижении степени внутренней свободы личности;
- в) при отсутствии изменения. степени внутренней свободы личности.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Вид задания	Количество баллов
1 тестовое задание	1
Количество тестов	20
Всего	20

7.4. Образец содержания экзаменационного билета – экзамен не предусмотрен.

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время

проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в	5
	Самостоятельная работа	35
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	60
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в	5
	Самостоятельная работа	35
	Итого	40
Всего		100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования...
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере;

– экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

–

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории «Организация экономических процессов» кафедры экономики предприятия и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

Облако сервиса mail.ru Бунтовской Л.Л. Вкладка «Основы карьеры и социальный успех» – URL: <https://cloud.mail.ru/public/ffDm/Z8myZWpvm>

11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

–

11.1. Основная литература

1. Базавлуцкая, Л. М. Управление карьерой: учебное пособие / Л. М. Базавлуцкая, Е. А. Гнатышина, Ю. В. Лысенко. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 81 с.

2. Сотникова, С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. – 328 с.

3. Управление карьерой: учебник для вузов / Е. Е. Войлокова, М. Ф. Курагина, Е. А. Припорова, Л. П. Сидорова – Нижний Новгород: Дятловы горы, 2023. – 168 с.

11.2. Дополнительная литература

1. Алханов, Г. Л. Возможности и перспективы применения компетентностного подхода в управлении деловой карьерой персонала / Г. Л. Алханов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-perspektivy-primeneniya-kompetentnostnogo-podhoda-v-upravlenii-delovoy-karieroy-personala>

2. Баркалов, С. А. Деловые имитационные игры в организации и управлении / С. А. Баркалов. – М.: Ассоциация строительных вузов (АСВ), 2021. – 702 с.

3. Белова, Е. В. Харизматическое лидерство: деструктивный и высокоэффективный тип / Е. В. Белова // Вестник гуманитарного факультета Санкт-Петербургского гуманитарного университета телекоммуникаций им. М.А. Бонч-Бруевича. – 2020. – № 12. – С. 19-26.

4. Березина, Е. С. Особенности управления деловой карьерой персонала в современных компаниях на примере Приволжского филиала OSTIN // Е. С. Березина // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LIV-LV междунар. науч.-практ. конф. № 10-11(53). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2019.

5. Глухенькая, Н. М. Обучение и развитие персонала: принципы, подходы, методы / Н. М. Глухенькая // Профессиональное образование. Столица. – 2019. – № 1. – С. 42-44.

6. Каштанова, Е. В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом / Е. В. Каштанова. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.

7. Малюгина, А. Н. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала / А.Н. Малюгина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2019. – № 5. – С. 213-217.

8. Поворина, Е. В. Ротация кадров как метод развития персонала / Е. В. Поворина // Материалы Ивановских чтений. – 2020. – № 2 (6). – С. 123-129.

9. Рафикова, Р. Р. Управление трудовой карьерой молодых специалистов / Р.Р. Рафикова // Молодой ученый. – 2019. – № 2. – С. 178-180.

10. Якимова, З. В. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / З. В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2019. – 841 с.

12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019-. – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.

2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000-. – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

3. Научная электронная библиотека «**КиберЛенинка**»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014-. – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

4. Электронно-библиотечная система «**Лань**»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

5. **ЭБС Юрайт:** электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

6. **Электронно-библиотечная система ДонГУ**: сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.

7. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

8. **Электронный архив** ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.

9. Моя профессиональная карьера: научный журнал. – URL: <https://www.mpcareer.ru/arhiv-nomerov?ysclid=lvb34r5f5i36718152>

10. Цифровой журнал о карьере и бизнесе. – URL: <https://hrmood.online/category/events/?ysclid=lvb37jpox356343914>

11. АККСиомы карьеры: журнал для карьерных консультантов. – URL: <https://careerconsultants.ru/journal>

12. ПУШ: электронный журнал про карьеру и работу.. – URL: <https://changellenge.com/article/>

13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОНГУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОНГУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.