

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Костромской государственный университет»  
(КГУ)

Утверждено учебно-методическим советом  
Протокол №6 от 04.04.2023

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Построение карьеры специалиста**

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: Экономическая безопасность

Квалификация выпускника: Экономист

**Кострома**  
**2023**

Рабочая программа дисциплины «Построение карьеры специалиста» разработана в соответствии: с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, Приказ Минобрнауки России от 14.04.2021 № 293 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, с учебными планами по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация Экономическая безопасность.

Разработал: Селиванова Лариса Ивановна, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, к.п.с.н., доцент

Рецензент: Тимонин Александр Юрьевич, доцент кафедры экономики и экономической безопасности, к.э.н., доцент

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

Протокол заседания УМС № 6 от 04.04.2023

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины** – является подготовка обучающихся к различным видам профессиональной деятельности посредством обеспечения формирования компетенций, предусмотренных ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

### **Задачи курса:**

1. Сформировать знания о новых подходах к построению карьеры в условиях четвертой промышленной революции.
2. Познакомить с национальной системой компетенций и квалификаций.
3. Обучить современным стратегиям и технологиям поиска работы и социально-профессиональной самопрезентации.

Поскольку дисциплина «Построение карьеры специалиста» имеет прикладной характер, важное место отводится приобретению практических навыков в этой сфере. По курсу предусмотрено необходимое количество часов, как для аудиторной, так и самостоятельной работы студентов. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, круглых столов, диспутов, тренингов. Самостоятельная работа предусматривает изучение, обобщение и анализ материалов по темам курса, интерактивную деятельность на крупнейших Интернет-порталах по поиску работы. Преподавание дисциплины осуществляется с учетом опыта работы Регионального Центра содействия занятости и адаптации к рынку труда студентов и выпускников.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Освоить компетенции:**

#### **Код и наименование универсальной компетенции выпускника:**

**УК-6** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

#### **Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции выпускника:**

**ИК УК-6.1.** Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста в течении всей жизни

**ИК УК-6.2.** Проводит рефлексю своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования в течении всей жизни

#### **Код и наименование результатов обучения по универсальной компетенции выпускника:**

**ИК УК-6.1.** З-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития

**ИК УК-6.1.** З-2. Знает способы самооценки и самоопределения

**ИК УК-6.1.** У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты

**ИК УК-6.2.** У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности

**ИК УК-6.2.** У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития

### **Знать:**

- новые подходы к построению карьеры на рынке компетенций;

**Уметь:**

- выстраивать индивидуальную стратегию непрерывного профессионального развития и построения карьеры;

**Владеть:**

- информацией о национальной системе компетенций и квалификаций, утвержденных профстандартах в выбранной профессиональной области.

## Освоить компетенции:

- способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

**4. Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана. Изучается во 2 семестре для очной формы обучения, на 1 курсе для заочной формы обучения.

Знания, умения, навыки и компетенции, полученные в процессе изучения дисциплины «Банковское дело» используются при изучении последующих дисциплин, при прохождении практики, подготовке к сдаче и сдаче государственной итоговой аттестации.

**4. Объем дисциплины (модуля)****4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы**

Виды учебной работы	Всего по очной форме обучения	Всего по заочной форме обучения
Общая трудоемкость в зачетных единицах	2	2
Общая трудоемкость в часах	72	72
Аудиторные занятия в часах	26	8
Лекции	16	2
Практические занятия	10	6
Лабораторные занятия	-	
Самостоятельная работа в часах	45.75	59.75
ИКР	0,25	0,25
Контроль		4
Виды итогового контроля (трудоемкость в зачетных единицах)	Зачет	Зачет

**4.2. Объем контактной работы на 1 студента**

Виды учебных занятий	Количество часов по очной форме обучения	Количество часов по заочной форме обучения
Лекции	16	2
Практические занятия	10	6
Контрольные работы	-	
Консультации		
Зачет/зачеты	0.25	0.25
Экзамен/экзамены		
Курсовые работы	-	
Всего	26.25	8.25

**5.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий**

**5.1. Тематический план учебной дисциплины**

**5.1.1. Тематический план учебной дисциплины (очное)**

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические	Лабораторные	
1	Построение и развитие карьеры в XXI веке	10	4	-	-	6
2	Четвертая промышленная революция и рынок компетенций.	10	4	-	-	6
3	Национальная система компетенций и квалификаций	15	2	4	-	9
4	Современные стратегии и технологии поиска работы	13	2	2	-	9
5	Стратегии социально-профессиональной самопрезентации молодых кадров	13	2	2	-	9
6.	Карьерное портфолио	10.75	2	2	-	6,75
7	Контроль (зачет)	0.25	-	-	-	
	Итого:	72	16	10		45.75

**заочное обучение**

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические	Лабораторные	
1	Построение и развитие карьеры в XXI веке	12	2	-	-	10
2	Четвертая промышленная революция и рынок компетенций.	10	-	-	-	10
3	Национальная система компетенций и квалификаций	12	-	2	-	10
4	Современные стратегии и технологии поиска работы	12	-	2	-	10
5	Стратегии социально-	11	-	1	-	10

	профессиональной самопрезентации кадров	молодых				
6.	Карьерное портфолио	10.75	-	1	-	9.75
7	Контроль (зачет)	4+0.25	-	-	-	
	Итого:	72	2	6		59.75

## СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Тема 1. Построение и развитие карьеры в XXI веке

Сущность и соотношение понятий: направление и направленность подготовки, профессия, должность, квалификация, компетенция. Профессиональный выбор и профессиональное самоопределение. Призвание вместо профессии. Атлас профессий. Доминирующие виды деятельности в выбранной профессии, пучок компетенций. Качества и способности, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности. Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности. Сущность, виды и модели современной карьеры. Виды карьеры: профессиональная и административная; корпоративная и предпринимательская. Кроссотраслевые профессиональные переходы. Соотношение профессионального и должностного развития. Объективные и субъективные критерии успешной карьеры. Карьера молодого специалиста. Подходы в построении карьеры, портфель «проектов/достижений». Этапы построения карьеры и кризисы профессионального развития. Особенности построения карьеры в различных сферах деятельности. Новые сферы занятости: креативная экономика, киберэкономика, человекоориентированные сервисы, новый технологический сектор, экологическая сфера. Цифровая безработица и проблема «лишних» людей.

### Тема 2. Четвертая промышленная революция и рынок компетенций.

Основные тренды, определяющие образ рабочего места в 21 веке: демографические изменения, сетевое общество, глобализация, экологизация, цифровизация, автоматизация. Изменение различных секторов экономики и рабочих мест. Этапы промышленных революций. Мир SPOD, VUCA и BANI. Экономика совместного потребления. Общество, сконцентрированное на себе и цифровые технологии. Интернет вещей. Умные города. Большие данные. Робототехника и сервисы. Искусственный интеллект и рабочие места для белых воротничков. Блокчейн, биткоин и цепочка транзакций. 3D-печать и 3D-производство.

Новое понимание компетенции и компетентности. Классификация компетенций. Понятие рынка труда и рынка компетенций. «Длинный хвост» навыков. Новая модель навыков: «мягкие» и «жесткие» навыки (hard skills и soft skills); экзистенциальные навыки и метанавыки. Образование для нового сложного мира. Кризис индустриальной модели образования.

### Тема 3. Национальная система компетенций и квалификаций

Профстандарты и независимая сертификация квалификаций. Дорожная карта «Национальная система компетенций и квалификаций». Роль объединений работодателей в разработке профстандартов. Профстандарты: структура, разработка и утверждение, порядок и условия применения. Независимая сертификация квалификаций. Национальная рамка квалификаций: Центры оценки квалификаций, Экспертно-методические центры, контрольно-измерительные материалы.

#### **Тема 4. Современные стратегии и технологии поиска работы**

Открытые и скрытые вакансии и внешний кадровый резерв организации. Активные и пассивные стратегии поиска работы. Обзор различных методов поиска работы и оценка их эффективности. Государственная служба по труду и занятости: специфика деятельности и виды услуг. Виды учета и присвоение статуса безработного. Кадровые агентства и агентства по трудоустройству – различия в целевой аудитории клиентов. Рекрутинговый бизнес в России. Обзор рынка кадровых агентств города.

Технология инициативного обращения к работодателю. Технология поиска работы с использованием интернет-ресурсов, универсальные и специализированные рабочие сайты. Костромская и московская специфика рынка труда молодых специалистов. Целевая группа работодателей для выпускников различных специальностей.

Требования работодателей к соискателям и оценка готовности к занятию должности. Ожидания работодателей от потенциальных работников: портрет «идеального» кандидата.

Ожидания соискателей от работодателей по содержанию работы, а также уровню и формам оплаты труда. Рейтинги работодателей по различным критериям. Молодежный HR-брендинг. Портрет «идеального» работодателя. Признаки «хорошего» и «плохого» работодателя в содержании объявления о вакансии в организацию.

#### **Тема 5. Стратегии социально-профессиональной самопрезентации молодых кадров.**

Этапы подбора персонала в организацию. Участие соискателя в отборочных процедурах и мишени влияния. Эффективное и уверенное поведение кандидата. Конкурентоспособное вхождение в организацию. Заключение трудового договора.

Стратегии и техники самопрезентации соискателя. Эффективные стратегии студента и молодого специалиста. Особенности вербального и невербального поведения. Индикаторы социальной и профессиональной компетентности соискателя. Карьерная самопрезентация посредством аккаунта в социальных сетях.

Подготовка к телефонному интервью и собеседованию. Этапы и группы вопросов на собеседовании, эффективные ответы и типичные ошибки выпускников. Причины отказа в приеме на работу. Уверенное поведение на отборочном собеседовании. Видеорезюме и онлайн-интервью.

#### **Тема 6. Карьерное портфолио**

Комплект представительских документов: современные требования и стандарты. Структура профессионального резюме, его целевая направленность и правила оформления. Признаки конкурентоспособного резюме и основные ошибки студентов и выпускников. Мотивационное (сопроводительное письмо): цель, структура и шаблон для заполнения. Рекомендательное письмо: назначение, стиль и структура. Примеры рекомендательных писем для студента и выпускника. Виды документов об основном и дополнительном образовании и их ценность: сертификат, удостоверение, свидетельство, диплом. Виды, требования и оформление карьерного портфолио выпускника. Электронное портфолио.

### **6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

#### **6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов включает изучение курса «Построй свою карьеру» на платформе [https://openedu.ru/program/spbu/CAREERB/?session=self\\_paced\\_2022](https://openedu.ru/program/spbu/CAREERB/?session=self_paced_2022) Программа включает в себя пять самостоятельных и, в то же время, взаимосвязанных модулей, включающий в себя системный подход к построению карьеры: анализ карьерного рынка, анализ своих конкурентных преимуществ построение своего профессионального и карьерного профиля, анализ компаний, разработка резюме, подготовка и прохождение собеседование и интервью, в том числе с применением полиграфа, адаптация на новом сете

работы и поддержание своей профессиональной карьеры в компании. В процессе прохождения программы слушатели самостоятельно смогут провести диагностику своих профессиональных компетенций, составить свой профессиональный и карьерный профиль (в курсе описываются и прилагаются валидные, надёжные инструменты, которыми пользуются карьерные консультанты), провести оценку своих карьерных перспектив на основе анализа рынка (с учетом современных требований), провести самостоятельный анализ компаний. В рамках прохождения программы слушатели научатся разрабатывать резюме под компанию. В программе даются практические рекомендации, как подготовиться к собеседованию, интервью, в том числе в формате онлайн. Одним из специфических вопросов является подготовка и прохождение интервью с применением полиграфа (что сейчас является распространённым во многих российских компаниях), анализ и диагностика компаний-мошенников. В программе рассматриваются приемы адаптации на новом месте работы и методы поддержания своей профессиональной карьеры. Программа рассчитана на всех возрастные группы, от молодых специалистов (выделен отдельный вопрос написания резюме без опыта работы) до людей, находящихся на этапе смены и поиска работы. С этой целью отдельно раскрывается вопрос возрастных этапов построения карьеры. Для сохранения успешного карьерного развития дается методика поддержания баланса работы и отдыха.

Курс направлен на обучение современным способам управления карьерой специалиста, освоение базовых техник раскрытия потенциала сотрудника организации, изучение инструментов управления профессиональной траекторией сотрудника, изучение инструментов активизации и формирования профессиональной перспективы сотрудника.

Каждый раздел курса завершается выполнением контрольного теста. Контроль выполнения которого осуществляется на основе предъявляемых студентами скриншотами страниц прогресса курса. Изучение курса рассчитано на 5 недель.

#### **Методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям.**

Семинарское занятие подразумевает два вида работ: подготовку сообщения на заданную тему и участие в обсуждении проблемы, затронутой сообщением. Сообщение не является принципиальным моментом семинара, будучи только провокацией, катализатором следующего за ним обсуждения. Сообщение должно занимать по времени не более 3 – 5 минут. Основной вид работы на семинаре – участие в обсуждении проблемы. Принципиальной разницы между подготовкой сообщения и подготовкой к обсуждению не существует. Отличие состоит в более тщательной работе с готовым материалом – лучшей его организация для подачи аудитории. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к планам семинарских занятий. Определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Имейте в виду, что в семинаре участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию следует распределить на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме. Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному семинару или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к семинару. Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы. Прежде, чем браться за

конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкупе с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Хотя само конспектирование уже может рассматриваться как обобщение, тем не менее есть смысл выделить последнее особыми, поскольку в ходе заключительного обобщения идеи изучаемой работы окончательно утверждаются в сознании изучающего. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста. Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к семинару следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Вот несколько правил поведения на семинарских занятиях: на семинар желательно являться с запасом сформулированных идей, хорошо, если они будут собственного производства; если вы собираетесь пользоваться чужими формулировками, то постарайтесь в них сориентироваться как можно лучше; если вы что-то решили произнести на семинаре, то пусть это будет нечто стоящее – не следует сотрясать воздух пустыми фразами; выступления должны быть по возможности компактными и в то же время вразумительными, не занимайте эфир надолго. Старайтесь не перебивать говорящего, это некорректно; замечания, возражения и дополнения следуют обычно по окончании текущего выступления. На семинаре идёт не проверка вашей подготовки к занятию (подготовка есть необходимое условие), но степень проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы, не все из которых могут прямо относиться к обработанной вами литературе. По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение семинара следует делать небольшие пометки. Таким образом практическое занятие не пройдёт для вас даром, закрепление результатов занятия ведёт к лучшему усвоению материала изученной темы и лучшей ориентации в структуре курса Отечественной истории. Вышеприведённая процедура должна практиковаться регулярно – стабильная и прилежная работа в течение семестра суть залог успеха на сессии.

## 6.2. Тематика и задания для практических занятий

### Тема 3. Национальная система компетенций и квалификаций

Семинар

1. Анализ профстандартов в области экономики и менеджмента: структура, разработка и утверждение, порядок и условия применения.
2. Центры оценки квалификаций в области экономики и менеджмента.

**Задание:** Проанализировать выбранный и утвержденный профстандарт на предмет обобщенных трудовых функций и личной готовности к их выполнению. Сформулировать рекомендации по подготовке к независимой сертификации квалификаций по выбранному профстандарту.

**Методические рекомендации:** посетить сайт <http://profstandart.rosmintrud.ru/>, найти интересующий профстандарт и изучить его на предмет выделенных обобщенных трудовых функций, уровней квалификаций и требований к образованию. Сделать выводы по личному соответствию и готовности к выполнению профессиональной деятельности.

#### **Тема 4. Современные стратегии и технологии поиска работы**

Семинар

1. Обоснование индивидуальной стратегии поиска работы.
2. Государственная служба по труду и занятости: специфика деятельности и виды услуг в Костроме. Виды учета и присвоение статуса безработного.
4. Кадровые агентства и агентства по трудоустройству – различия в целевой аудитории клиентов. Рекрутинговый бизнес в России. Обзор рынка кадровых агентств города Костромы.
5. Обсуждение опыта инициативного обращения к работодателю.
6. Технология поиска работы с использованием интернет-ресурсов, универсальные и специализированные рабочие сайты.
7. Обсуждение примеров перспективных и тупиковых вакансий.
8. Контроль самостоятельной работы.

**Задание:** подобрать материал о целевых работодателях.

**Методические рекомендации:** используя справочно-информационные системы ПУЛЬС и ДУБЛЬ-гис сначала составить перечень организаций–работодателей в которых возможно трудоустройство по полученной профессии. Далее проанализировать информацию об этих компаниях, посетив их интернет-сайты и дать оценку перспективности трудоустройства на различные должности.

**Форма контроля:** отчет по исследовательской работе.

#### **Тема 5. Стратегии социально-профессиональной самопрезентации молодых кадров.**

Семинар-тренинг.

1. Отработка навыков вербального и невербального поведения. Индикаторы социальной и профессиональной компетентности соискателя.
2. Подготовка к телефонному интервью и собеседованию. Этапы и группы вопросов на собеседовании, эффективные ответы и типичные ошибки выпускников.
3. Типичные причины отказа в приеме на работу.
4. Тренинг уверенного поведения на отборочном собеседовании.
5. Обсуждение примеров онлайн-интервью.
6. Оценка профессионального потенциала с помощью психодиагностического комплекса «Профкарьера», разработанного ООО «Лаборатория Гуманитарные технологии», г. Москва.

#### **Тема 6. Карьерное портфолио.**

Семинар 1.2.3.

1. Обсуждение примеров карьерного портфолио: комплект представительских документов. Современные требования и стандарты. Типичные ошибки.
2. Контроль самостоятельной работы.

**Задание:** подготовить пакет представительских документов для работодателей

**Методические рекомендации:** посетить университетский сайт [ksu.edu.ru](http://ksu.edu.ru) и в разделе «карьерное портфолио» изучить комплект документов для работодателей, можно воспользоваться предложенными образцами.

**Форма контроля:** участие в конкурсе резюме.

#### **7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

*а) основная:*

1. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9323-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693>

2. Карьерный менеджмент: Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009452-6, 200 экз.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443291>

3. Селиванова, Л.И. Управление человеческими ресурсами и карьерное консультирование молодежи. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2014. – 412 с. ISBN 978-5-7591-1457-4

*б) дополнительная:*

Зайцев, Геннадий Григорьевич. Управление деловой карьерой : учеб. пособ. по спец. "Управление персоналом" / Зайцев Геннадий Григорьевич, Черкасская Галина Викторовна. - Москва : Академия, 2007. - 256 с. - (Высшее профессиональное образование). - УМО спец.-Управление персоналом. - ОПД. - ISBN 978-5-7695-3178-1 : 124.74; 280.00.

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

В качестве учебно-методической поддержки изучения курса «Построение карьеры на рынке компетенций» используется Online-курс «Менеджмент профессиональной траектории (Career path management)» на платформе [«https://www.coursera.org/learn/management-proftraektorii](https://www.coursera.org/learn/management-proftraektorii) разработанный Томским государственным университетом.

- <https://kostroma.hh.ru/> - IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников. Работа, вакансии, база резюме, поиск работы на HeadHunter (hh.ru)

- <https://www.superjob.ru/> - IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников.

- <https://www.avito.ru> > Кострома > Работа - IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников.

- <http://profstandart.rosmintrud.ru/> - Сайт Росминтруда, содержащий профстандарты, включенные в реестр Минтруда РФ.

**9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Место проведения занятий: ул. 1 Мая 14а, корпус В1, ауд. 12 на 32 посадочных места, оснащена мультимедиапроектором, экраном, доской, имеется свободный доступ WiFi, может быть приспособлена для тренинговых занятий.

Место проведения психологического тестирования: ул. 1 Мая 14, корпус А1, ауд. 3-217, компьютерный класс на 7 посадочных мест, установлена автоматизированная методика «Бизнес-профиль», разработчик – ОАО «Лаборатория «Гуманитарные технологии», г. Москва, лицензия на 2 года, безлимитное количество протоколов.