

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
“Башкирский государственный медицинский университет”  
Министерства здравоохранения Российской Федерации**

Кафедра экономики и менеджмента

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
к практическим занятиям**

Дисциплина: Профессиональное самоопределение и саморазвитие  
Направление: 38.03.01 – Экономика  
Курс 1  
Семестр 1

Уфа

Рецензенты:

1. Проректор по учебно-методической работе ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», кандидат экономических наук, доцент Карачурина Р.Ф.
2. И.о. заведующего кафедрой экономики предпринимательства ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», кандидат экономических наук, доцент Давлетшина С.М.

Автор: к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента Сайфуллина С.Ф.

Утверждено на заседании кафедры экономики и менеджмента «28» октября 2025г., протокол № 2.

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |    |
|--|----|
| Предисловие .....                      | 4  |
| План практических занятий.....         | 7  |
| Примеры заданий .....                  | 10 |
| Список рекомендованной литературы..... | 13 |

## Предисловие

Целью изучения дисциплины является формирование компетенций в области профессионального самоопределения, планирования карьерного развития и реализации принципов непрерывного саморазвития в контексте экономики и управления организаций системы здравоохранения.

Задачами освоения дисциплины являются:

1. освоить методы самодиагностики и анализа личностно-профессиональных компетенций, необходимых для эффективной работы в сфере здравоохранения;
2. сформировать навыки целеполагания и планирования индивидуальной траектории развития с учетом особенностей и требований системы здравоохранения;
3. развить умения управления временем, расстановки приоритетов и самоорганизации для успешной профессиональной деятельности в условиях динамичной и социально-ответственной среды здравоохранения.
4. изучить основные модели карьерного роста и возможности профессиональной реализации в организациях здравоохранения, включая государственные, частные и научно-исследовательские структуры.

Методические указания содержат общие рекомендации по изучению дисциплины, тематику и примерные планы практических занятий, источники для изучения теоретического материала.

## План практических занятий

Тематика и трудоемкость практических занятий представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Тематика и трудоемкость практических занятий

| №<br>п/п | Название тем практических занятий базовой части дисциплины по ФГОС | Объем по семестрам |
|----------|--|--------------------|
|          |  | 1                  |
| 1        | 2  | 3                  |
| 1.       | Роль мягких и жестких навыков в профессиональной деятельности      | 4                  |
| 2.       | Практикум по целеполаганию и балансу целей                         | 4                  |
| 3.       | Инструменты самодиагностики  | 4                  |
| 4.       | Практикум по тайм-менеджменту                                      | 2                  |
| 5.       | Индивидуальные траектории в профессиональной деятельности          | 2                  |
| 6.       | Анализ трендов и форматов карьеры в профессиональной деятельности  | 4                  |
| 7.       | Формирование индивидуального плана развития                        | 4                  |
|          | <b>ИТОГО</b>   | <b>24</b>          |

### Примерная структура практического занятия:

- 1) Контроль исходного уровня знаний и умений (устный опрос, входное тестирование)
- 2) Разбор с преподавателем узловых вопросов, необходимых для освоения темы занятия.
- 3) Демонстрация преподавателем методики практических приемов по данной теме.
- 4) Самостоятельная работа обучающихся под контролем преподавателя (решение задач, разбор кейсов, подготовка ответов на вопросы)
- 5) Контроль конечного уровня усвоения темы (опрос, контрольная работа)

### План занятий:

Занятие 1. Роль мягких и жестких навыков в профессиональной деятельности

1. Раскрыть понятия мягких (soft skills) и жестких (hard skills) навыков, привести примеры.

2. Проанализировать соотношение soft и hard навыков в различных профессиональных сферах.
3. Определить ключевые мягкие навыки, необходимые для эффективной работы в здравоохранении.
4. Выявить востребованные жесткие навыки для экономиста в сфере здравоохранения.
5. Провести самооценку текущего уровня развития soft и hard навыков.
6. Составить матрицу компетенций для выбранной профессиональной роли.
7. Разработать стратегию развития недостающих навыков.

#### Занятие 2. Практикум по целеполаганию и балансу целей

1. Изучить критерии SMART для постановки эффективных целей.
2. Сформулировать личные и профессиональные цели на ближайший год по методу SMART.
3. Провести упражнение «Смятая бумага» для осознания важности целеполагания.
4. Выполнить упражнение «Золотая рыбка» для отработки навыков формулировки целей.
5. Применить метод «Колесо баланса» для оценки сбалансированности жизненных сфер.
6. Выявить дисбалансы в распределении ресурсов между различными целями.
7. Составить план корректировки целей для достижения гармонии в жизни.

#### Занятие 3. Инструменты самодиагностики

1. Изучить теоретические основы самодиагностики личностно-деловых качеств.
2. Пройти тестирование на готовность к участию в командной работе.
3. Выполнить тестирование на личностно-деловые качества.
4. Провести тестирование на мотивацию к успеху и избегание неудач.
5. Проанализировать полученные результаты тестирований.
6. Выявить сильные стороны и зоны развития на основе диагностики.
7. Написать рефлексивное эссе по итогам самодиагностики.

#### Занятие 4. Практикум по тайм-менеджменту

1. Изучить основные методы управления временем (хронометраж, Pomodoro, GTD).
2. Провести хронометраж собственного рабочего дня и проанализировать потери времени.
3. Освоить применение матрицы Эйзенхауэра для расстановки приоритетов.
4. Выполнить упражнения по планированию задач с учетом принципа Парето.
5. Отработать технику декомпозиции сложных задач на простые шаги.
6. Выявить индивидуальные «поглотители времени» и разработать стратегии борьбы с ними.
7. Составить оптимальный план следующего рабочего дня.

#### Занятие 5. Индивидуальные траектории в профессиональной деятельности

1. Изучить понятие индивидуальной траектории развития и ее элементы.
2. Провести анализ личных ценностей и их влияния на выбор карьерного пути.

3. Выполнить упражнение «Через три года» для определения долгосрочных приоритетов.
4. Сравнить различные модели карьерного роста (вертикальная, горизонтальная, центростремительная).
5. Проанализировать возможности построения карьеры в организациях здравоохранения.
6. Разработать визуальную карту личной траектории развития.
7. Определить ключевые вехи и контрольные точки на пути развития.

Занятие 6. Анализ трендов и форматов карьеры в профессиональной деятельности

1. Изучить современные тренды рынка труда в сфере экономики и здравоохранения.
2. Проанализировать влияние цифровизации на востребованные компетенции.
3. Рассмотреть новые форматы занятости (фриланс, проектная работа, удаленная занятость).
4. Провести деловую игру для понимания взаимосвязей в крупных организациях.
5. Выполнить упражнение для выстраивания карьерной стратегии в игровой форме.
6. Проанализировать перспективы карьерного договора и форумных компаний.
7. Составить прогноз изменений в профессии экономиста на ближайшие 5-10 лет.

Занятие 7. Формирование индивидуального плана развития

1. Изучить структуру и содержание индивидуального плана развития (ИПР).

2. Обобщить результаты самодиагностики и анализа целей.
3. Сформулировать долгосрочную карьерную цель и стратегические направления развития.
4. Разработать систему конкретных мероприятий по развитию компетенций.
5. Определить необходимые ресурсы и сроки реализации плана.
6. Установить критерии оценки успешности выполнения ИПР.
7. Представить и защитить разработанный индивидуальный план развития.

### **Примеры заданий**

#### **А) Примеры тестовых вопросов для входящего и исходящего контроля усвоения темы**

1 Процесс профессионального роста, повышения статуса и мастерства человека в выбранной сфере деятельности — это:

- а) карьера
- б) хобби
- в) стагнация
- г) интуиция

2 Движение вверх по иерархической лестнице внутри одной организации или профессии — это:

- а) вертикальная карьера
- б) горизонтальная карьера
- в) центростремительная карьера
- г) спиральная карьера

3 Расширение профессиональных компетенций и обязанностей без повышения в должности — это:

- а) горизонтальная карьера

- б) нисходящая карьера
- в) формальное образование
- г) профессиональный кризис

4 Неформальное движение к ядру организации, получение доступа к конфиденциальной информации и принятию ключевых решений — это:

- а) центростремительная карьера
- б) социальный лифт
- в) внешний карьерный рост
- г) горизонтальная ротация

5 Осознанное планирование и управление профессиональным ростом для достижения долгосрочных целей — это:

- а) построение карьеры
- б) ситуативное реагирование
- в) профессиональная деформация
- г) эмоциональное выгорание

6 Персонализированный план, отражающий цели, этапы и ресурсы для личного и профессионального роста, — это:

- а) индивидуальная траектория развития
- б) корпоративный стандарт
- в) должностная инструкция
- г) кодекс этики

7 Визуальный инструмент для оценки баланса и удовлетворенности в ключевых сферах жизни (работа, здоровье, отношения и др.) — это:

- а) «Колесо баланса жизни»
- б) диаграмма Ганта
- в) SWOT-анализ

г) мозговая карта (mind map)

8 Ключевой этап построения индивидуальной траектории, следующий после самодиагностики, — это:

- а) постановка целей и приоритетов
- б) поиск внешних виновников неудач
- в) отказ от планирования
- г) копирование чужого пути

9 Регулярный пересмотр и корректировка плана развития необходимы для:

- а) учета изменений и нового опыта
- б) строгого следования первоначальному замыслу
- в) отказа от долгосрочных целей
- г) делегирования личной ответственности

10 Конкретные, измеримые и ограниченные по времени ориентиры на пути к стратегической цели — это:

- а) ключевые вехи (контрольные точки)
- б) расплывчатые мечты
- в) ежедневные рутинные задачи
- г) мнения окружающих

## **Б) Примеры практических задач и кейсов**

Примеры задач

Задача 1. Выпускник экономического факультета, блестяще владеющий сложными методами финансового моделирования (hard skills), был принят на работу в аналитический отдел. Однако в первые же месяцы у него начались конфликты с коллегами из-за неумения ясно презентовать свои идеи на совещаниях, работать с критикой и эффективно взаимодействовать в рамках общих проектных задач. Всё это привело к тому, что ценность его точных

расчётов была сведена на нет. Как можно охарактеризовать ключевую проблему этого специалиста?

Задача 2. Руководитель отдела поставил перед сотрудником цель: «Существенно повысить эффективность работы с клиентами в следующем квартале». Сотрудник, стремясь к выполнению, увеличил количество звонков, но к концу квартала не смог предоставить конкретных измеримых результатов, подтверждающих «повышение эффективности». Руководитель остался недоволен, так как не увидел ни роста удовлетворённости клиентов, ни увеличения продаж. В чём заключалась основная ошибка при постановке задачи?

Задача 3. Молодой специалист, стремясь к быстрому карьерному росту, одновременно записался на курсы продвинутого Excel, тренинги по ораторскому мастерству, изучил основы Python и начал готовиться к экзамену по профильной сертификации. Через два месяца он испытывает сильное выгорание, ни одну из программ не завершил, а его рабочая продуктивность упала. Какой принцип целеполагания и управления личными ресурсами был нарушен?

Задача 4. Сотрудник, стремясь быть максимально продуктивным, старается выполнять несколько задач одновременно: во время аналитического расчёта он постоянно отвечает на входящие сообщения в чате, прерывается на быстрые вопросы коллег, а также параллельно слушает обучающий вебинар. К концу дня он чувствует сильную усталость, при этом ключевой отчёт не доделан, а количество ошибок в работе возросло. Какой фундаментальный принцип тайм-менеджмента был нарушен, и к чему это привело?

Задача 5. Выпускница вуза, получившая степень по экономике, составила подробный пятилетний карьерный план с жёсткой последовательностью шагов: ассистент экономиста → экономист → старший экономист → руководитель отдела. Она отказывается от интересных проектных предложений и стажировок в смежных областях (например, в аналитике данных), так как они «не вписываются в план». Через три года она обнаруживает, что её узкоспециализированные навыки устаревают, а коллеги, которые были более гибкими, ушли вперёд. В чём заключается ключевой недостаток её подхода к карьерному планированию?

## В) Примеры кейсов

Кейс 1. Вы работаете экономистом в крупной многопрофильной клинике «Здоровье+» (штат — 450 сотрудников, 15 отделений). Руководство клиники утвердило стратегию развития на 2025–2026 годы, включающую три приоритетных направления: повышение удовлетворенности пациентов (целевой показатель CSI — не менее 87%), увеличение доходов от платных услуг на 20% и внедрение цифровой системы управления эффективностью.

Главный врач поручил вашему отделу разработать систему каскадирования стратегических целей до уровня каждого сотрудника. Пилотным выбрано терапевтическое отделение (12 врачей, 8 медсестер, заведующий отделением). В отделении наблюдается высокая нагрузка, часть сотрудников работает по совместительству, текучесть среди среднего медперсонала за последний год составила 25%.

Заведующий отделением скептически относится к нововведениям: «У нас и так работы выше крыши, а вы ещё с бумажками будете ходить. Врачи должны лечить, а не отчитываться».

### **Задание:**

1. Сформулируйте 3–4 ключевые цели для терапевтического отделения на следующий квартал, используя критерии SMART. Цели должны быть связаны со стратегическими приоритетами клиники.
2. Предложите, как можно декомпозировать эти цели до уровня:
  - заведующего отделением;
  - врача-терапевта;
  - медицинской сестры.
3. Разработайте краткий план внедрения системы целеполагания, учитывающий сопротивление со стороны заведующего и высокую загруженность сотрудников.

4. Какие методы тайм-менеджмента вы порекомендуете внедрить в отделении, чтобы сотрудники могли успевать совмещать лечебную работу и выполнение новых KPI?

Кейс 2. Группа выпускников экономического факультета (вы и ваши однокурсники) решила создать стартап — платформу для автоматизации записи пациентов и электронного документооборота в частных клиниках. Идея родилась после прохождения практики, где вы столкнулись с проблемой: администраторы тратят до 40% времени на дублирование данных в разные системы, а пациенты жалуются на путаницу в записи.

Вы выиграли грант на развитие проекта и получили начальное финансирование. Теперь необходимо сформировать команду для создания MVP (минимально жизнеспособного продукта). У вас есть бюджет на трёх человек (помимо вас), и вы можете выбирать между несколькими кандидатами.

**Кандидаты:**

1. **Анна** — опытный разработчик (Python, SQL), 8 лет в крупной IT-компании. Жесткие навыки — экспертный уровень. По отзывам, «сложная в коммуникации, предпочитает работать удалённо и избегает совещаний».
2. **Дмитрий** — выпускник медицинского вуза, год проработал врачом, затем окончил курсы по анализу данных. Хорошо понимает специфику работы клиник изнутри. Опыта разработки продуктов практически нет.
3. **Елена** — менеджер проектов из фармацевтической компании. Отличные навыки коммуникации, опыт ведения переговоров, знает рынок медуслуг. Технических навыков не имеет, но быстро учится.
4. **Сергей** — талантливый UX/UI-дизайнер, портфолио включает несколько успешных мобильных приложений. Креативный, но, по опыту предыдущих коллег, «не любит жёсткие дедлайны и может пропадать на пару дней».

**Задание:**

1. Определите, какие жесткие и мягкие навыки критически необходимы вашей команде на данном этапе (создание MVP).
2. Составьте матрицу компетенций: распределите имеющихся кандидатов по требуемым ролям и оцените, каких компетенций не хватает.
3. Предложите, кого из трёх кандидатов вы наймёте, и обоснуйте выбор. Если считаете нужным взять не трёх, а двух кандидатов и распределить бюджет иначе — аргументируйте.
4. Для выбранных кандидатов разработайте индивидуальную траекторию развития на ближайшие 6 месяцев: какие навыки им нужно прокачать и как вы это организуете (обучение, наставничество, проектная деятельность).

Кейс 3. Мария Сергеевна — заведующая педиатрическим отделением городской больницы, работает в этой должности 3 года. Ей 42 года, она опытный врач, коллеги уважают её за профессионализм. Однако в последние полгода главный врач отмечает проблемы: отделение не выполняет план по диспансеризации, выросло число жалоб от родителей, двое молодых врачей уволились.

На встрече с главным врачом Мария Сергеевна призналась: «Я чувствую, что выгораю. Раньше я просто лечила детей — и это получалось. Сейчас я должна управлять людьми, отчитываться по куче показателей, мотивировать, контролировать. Этому меня никто не учил. Я не знаю, как найти время на всё, и чувствую, что не справляюсь».

Главный врач предложил Марии Сергеевне пройти программу самодиагностики и развития управленческих компетенций и обратился к вам (экономисту по работе с персоналом) с просьбой разработать для неё индивидуальный план развития (ИПР) на основе результатов самодиагностики.

**Результаты самодиагностики Марии Сергеевны (проведена с использованием кейс-теста и опросников) :**

| Компетенция                     | Уровень | Комментарий   |
|---------------------------------|---------|---|
| Тайм-менеджмент и приоритизация | Низкий  | Постоянные переработки, не успевает к срокам, путает срочное и важное         |
| Коммуникация и обратная связь   | Средний | Хорошо общается с пациентами, но избегает сложных разговоров с подчинёнными   |
| Управление командой и мотивация | Низкий  | Не делегирует, старается делать всё сама, не знает, как мотивировать молодых  |
| Клинические знания              | Высокий | Экспертный уровень, коллеги обращаются за консультациями                      |
| Эмоциональный интеллект         | Средний | Понимает свои эмоции, но не всегда может управлять ими в стрессовых ситуациях |

**Задание:**

1. Проанализируйте результаты самодиагностики. Выделите:
  - две ключевые «зоны роста» (что нужно развивать в первую очередь);
  - одну сильную сторону, на которую можно опереться в развитии.
2. Сформулируйте для Марии Сергеевны 2–3 цели развития на ближайшие 6 месяцев по критериям SMART.
3. Разработайте индивидуальный план развития, включив в него конкретные мероприятия (не менее 4) с указанием:
  - формата (тренинг, вебинар, наставничество, самостоятельное изучение, проектная задача);
  - сроков;
  - ожидаемого результата.
4. Предложите, как можно организовать поддержку и контроль выполнения ИПР (обратная связь, промежуточные встречи, оценка прогресса).

## Список рекомендованной литературы

### Основная литература

| №п/п | Наименование печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов   | Наличие печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов, количество экземпляров на одного обучающегося по основной образовательной программе |
|------|---|---|
| 1.   | Чайка, Н. А. Персональная эффективность и тайм-менеджмент : учебно-методическое пособие / Н. А. Чайка, М. В. Нестерова. — Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2025. — 33 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/508690">https://e.lanbook.com/book/508690</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей.   | Неограниченный доступ   |
| 2.   | Технологии управления профессиональной карьерой : учебное пособие / А. В. Пеша, М. Н. Шавровская, Н. В. Сербина, С. Ю. Патутина ; под общей редакцией А. В. Пеша. — Екатеринбург : УрГЭУ, 2024. — 198 с. — ISBN 978-5-9656-0350-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/498692">https://e.lanbook.com/book/498692</a> — Режим доступа: для авториз. пользователей. | Неограниченный доступ   |

### Дополнительная литература

| №п/п | Наименование печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов   | Наличие печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов, количество экземпляров на одного обучающегося по основной образовательной программе |
|------|---|---|
| 1.   | Нефедова, И. Д. Управление личным временем : учебное пособие / И. Д. Нефедова, Е. А. Дмитриева ; под редакцией И. Д. Нефедовой. — Санкт-Петербург : СПбГЛТУ, 2024. — 48 с. — ISBN 978-5-9239-1485-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/426440">https://e.lanbook.com/book/426440</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей. | Неограниченный доступ   |
| 2.   | Макеев, В. А. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / В. А. Макеев. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2025. — 280 с. — ISBN 978-5-507-50724-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/459938">https://e.lanbook.com/book/459938</a> — Режим доступа: для авториз. пользователей.                | Неограниченный доступ   |