

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Программа учебной дисциплины модуля Технологии управления персоналом

основной профессиональной образовательной программы высшего
образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом в бизнесе
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А.,
зав. кафедрой теоретических основ
экономики и правоведения, к.э.н., доцент

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права,
экономики и управления, протокол от «18» мая 2024 г. №10

Ульяновск, 2024

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление карьерой» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом в бизнесе», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения ряда дисциплин учебного плана: «Основы управления персоналом»

Результаты изучения дисциплины «Управление карьерой» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Оценка и развитие персонала», «Кадровый консалтинг».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целями освоения дисциплины «Управление карьерой» являются формирование у будущих специалистов в области управления персоналом представления об основных направлениях и методах аналитической и практической работы в сфере управления карьерой персонала. Эти знания и навыки необходимы им в будущем при планировании и продвижении карьеры персонала. Наличие у специалиста устойчивых знаний и навыков в этой области дает ему возможность значительно повысить эффективность развития и функционирования своей организации.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Управление карьерой»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
ПК-6 Способен к профессиональному развитию, обучению персонала, управлению карьерой и служебно-профессиональному продвижению персонала, организации работы с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала	ОР-1 основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; работу с кадровым резервом;	ОР-2 ориентироваться в инструментах, методах и подходах обучения и развития персонала; использовать на практике знания формирования карьерного роста и кадрового резерва сотрудников организации; применять различные методы оценки результативности и эффективности обучения и развития персонала	ОР-3 навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала различных категорий; навыками по оценке эффективности и результативности организации работы по обучению и развитию человеческих ресурсов
ПК-6.1. Демонстрирует знание процесса подготовки сотрудника к			

<p>выполнению новых производственных функций.</p> <p>ПК-6.2. Анализирует специальные методы и системы управления профессиональным развитием.</p> <p>управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры.</p> <p>ПК-6.3. Осуществляет управление профессиональным обучением, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры.</p> <p>ПК-6.4. Определяет потребности в профессиональном развитии отдельного сотрудника совместно с отделом кадров.</p> <p>ПК-6.5. Определяет содержание программ, целей обучения, методов обучения, критерий оценки.</p> <p>ПК-6.6. Разрабатывает и принимает соответствующую модель формирования резерва.</p> <p>ПК-6.7. Определяет практические последствия предложенного решения задачи.</p>		<p>организации;</p>	<p>организации.</p>
--	--	---------------------	---------------------

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

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные занятия, час.	Самостоят. работа, час.	
	Трудоемк.						
	Зач. ед.	Часы					
5	2	72	8	12	-	52	зачёт
Итого:	2	72	8	12	-	52	зачет

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1 .Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
5 семестр				
Тема 1. Понятие деловой карьеры	2	-		4
Тема 2. Механизмы карьерного процесса	2	-		4
Тема 3. Методы формирования кадрового состава организации	2	-		4
Тема 4. Формирование эффективной команды	2	-		4
Тема 5. Аттестация и оценка персонала	-	-		4
Тема 6. Профессиональная ориентация	-	-		4
Тема 7. Система управления карьерой в современных условиях	-	2		4

Тема 8. Управление мотивационным климатом в организации	-	2		4
Тема 9. Управление корпоративной культурой	-	2		4
Тема 10. Деловая оценка персонала	-	2		4
Тема 11. Система обучения персонала и ее связь с управлением карьерой	-	2		6
Тема 12. Выбор критериев оценки. Разработка моделей компетенций	-	2		6
Итого по 5 семестру	8	12		52

3.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины **Краткое содержание курса (5 семестр)**

Тема 1. Понятие деловой карьеры

Понятия «Карьера» и «Управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.

Тема 2. Механизмы карьерного роста

Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.

Тема 3. Методы формирования кадрового состава организации

Подбор эффективно работающего персонала. Формирование профиля должности и разработка личностной спецификации. Психодиагностика персонала: психометрия и тестирование. Методы собеседования и различные виды интервью. Особенности подбора топ-менеджеров. Особенности массового рекрутинга. Оценка достоверности информации на различных этапах отбора. Детекция лжи. Плюсы и минусы различных методов отбора. Распространенные ошибки.

Тема 4. Формирование эффективной команды. Оценка деловых и личностных качеств персонала различного уровня. Разработка оптимального стиля руководства трудовым коллективом. Формирование эффективных взаимосвязей персонала организации. Организация командной работы. Постановка задач и контроль их выполнения.

Тема 5. Аттестация и оценка персонала

Оценка и аттестация персонала. Виды аттестации и оценки персонала. Способы оценки кадров в России. Методы оценки руководящих работников. Методика оценки «360 градусов». Технология «Ассесмент-центра».

Тема 6. Профессиональная ориентация

Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры.

Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.

Тема 7. Система управления карьерой в современных условиях

Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.

Тема 8. Управление мотивационным климатом в организации

Отечественные и зарубежные концепции мотивирования персонала. Теория У. Мак-Грегора; ВСВ-менеджмент; TQM; концепция Д. Мерсера; примеры из опыта ведущих компаний. Мотивирование персонала к успешной работе; мотивирование трудовых достижений, карьеры; мотивирование творческой активности; мотивирование престижа работы в организации; принципы оплаты труда в свете теории мотивации. Разработка комплексной системы стимулирования персонала. Финансовое и нефинансовое вознаграждение; разработка структуры заработной платы с учетом мотивационных характеристик; разработка компенсационных пакетов: определение льгот и привилегий. примеры из опыта ведущих компаний.

Тема 9. Управление корпоративной культурой

Социально-психологические механизмы регуляции организационной деятельности. Понятия психологического климата и корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры, значимые для деятельности компании. Методы анализа корпоративной культуры. Определение ценностей, убеждений, норм поведения, которые существуют в организации. Критерии оптимальности корпоративной культуры. Примеры формирования корпоративной культуры. Анализ успехов и неудач.

Тема 10. Деловая оценка персонала.

Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала.

Тема 11. Система обучения персонала и ее связь с управлением карьерой

Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.

Тема 12. Выбор критериев оценки. Разработка моделей компетенций

Сущность модели компетенций. Формирование перечня компетенций. Уровни компетенций. Профили компетенций под конкретные должности. Особенности проведения оценки на основе модели компетенций.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к защите реферата.

Примерные темы рефератов (ОС-1)

1. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
2. Организационное проектирование и методы построения системы управления персоналом.
3. Организационная структура, цели и функции системы управления персоналом.
4. Трудовой потенциал общества, организации, работника. Формирование кадровой политики.
5. Стратегия управления персоналом. Сущность и содержание кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом.
6. Источники и проблемы найма персонала. Организация маркетинга персонала.
7. Деловая оценка и отбор персонала. Отбор претендентов на вакансию. Расстановка и аттестация персонала.
8. Управление социализацией, профориентацией и адаптацией персонала. Этапы процесса адаптации персонала.
9. Управление этическими нормами. Управление конфликтами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала. (А. Я Кибанов)
10. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения.
11. Управление кадровым резервом. Организация обучения персонала. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения.
12. Единство функционального и стоимостного подходов при анализе и повышении эффективности управления персоналом. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
13. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
14. Сущность и структура затрат на персонал. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и оценка их экономической эффективности.
15. Политика вознаграждения персонала. Материальные, моральные и социальные стимулы.
16. Современная концепция управления персоналом: тенденции на рынке труда, демографический перелом, теория трилистника, портфельное поведение.
17. Выбор кадровой стратегии. Планирование персонала. Должностные инструкции, процесс и процедура их составления.

18. Управление персоналом в системе государственной кадровой политики.
19. Управление персоналом как профессиональная деятельность.
20. Исторический опыт управления персоналом государственной службы России
21. Правовые основы системы управления персоналом государственной и муниципальной службы.
22. Нравственные отношения в системе управления персоналом.
23. Зарубежный опыт управления персоналом государственной и муниципальной службы
24. Информационно-аналитическое обеспечение управления персоналом.
25. Социальная защита кадров государственной службы

Примерные тестовые задания (ОС-2)

1. Укажите группы персонала по характеру трудовых функций?

- А) Производственный персонал
- Б) Руководители
- В) Специалисты
- Г) Управленческий персонал

2. Укажите группы персонала, включаемые в производственный персонал?

- А) Служащие
- Б) Руководители
- В) Основной
- Г) Вспомогательный
- Д) Все ответы верны

3. Полномочия, предполагающие наличие прямой должностной связи между руководителями и исполнителями, в рамках которой первые могут предписывать вторым что те должны делать или, наоборот, не делать, чтобы обеспечить достижение поставленной цели.

- А) Контрольно-отчётные
- Б) Согласительные
- В) Распорядительные линейные

4. Кадровая политика – это:

- А) Принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу.
- Б) Способ, которым руководитель управляет подчинёнными ему сотрудниками.
- В) Наличие профессиональных знаний и умение их реализовывать.
- Г) Все ответы верны

5. Степень профессиональной подготовки, необходимая для выполнения трудовых функций - это:

- А) Компетентность
- Б) Квалификация
- В) Профессия
- Г) Должность

6. Для демократии характерно:

- А) Неограниченная власть в обществе одного лица.
- Б) Использование принципов общественного самоуправления, выборности руководителей, подчинения меньшинства большинству.
- В) Отсутствие четкого подчинения граждан нормам права, формирование общественного поведения на стихийном собрании людей, «власть толпы».

7. Авторитарный стиль руководства отличается тем, что: (выберите все характерные черты)

- А) Руководитель организует производственную деятельность самостоятельно
- Б) Основывается на сочетании принципов единоначалия и общественного самоуправления
- В) Позволяет быстро принимать текущие решения

- Г) Полномочия делегируются
- Д) Активно используются административные методы воздействия
- Е) Решения принимаются несколько замедленно
- Ж) Решения принимаются группой

8. Выделяют 4 стиля руководства:

- А) Демократический, автократический, авторитарный, смешанный
- Б) Пассивный, реактивный, превентивный, активный
- В) Либеральный, авторитарный, демократический, смешанный.
- Г) Открытый, закрытый, прямой и косвенный

9. В зависимости от осознанности правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий, и уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию в организации выделяют такие типы кадровой политики:

- А) Пассивную, активную, реактивную, превентивную
- Б) Открытую, закрытую
- В) Функциональную, линейную, прямую, косвенную
- Г) Нормирование, программирование, мониторинг
- Д) Свой вариант ответа

10. Затраты на мероприятия в сфере управления персоналом должны окупаться посредством результатов хозяйственной деятельности – это принцип:

- А) системности
- Б) комплексности
- В) научности
- Г) эффективности

11. Общая потребность в кадрах – это:

- А) число работников, необходимых для решения задач, поставленных в инвестиционных, производственных, финансовых, маркетинговых и иных планах и программах, прогнозируемое на основе их анализа;
- Б) потребность, вызванная ростом масштабов деятельности организации или выбытием кадров в результате текучести, определяемая на основе прогноза их сменяемости и учёта совершенствования организации под воздействием НТР.
- В) Отрицательная чистая потребность

12. Потребность в кадрах делится на:

- А) Постоянную и сезонную
- Б) Общую и дополнительную
- В) Прямую и косвенную

***Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам
организации самостоятельной работы обучающихся***

1.Сафина, Гульнара Минсеитовна. Управление карьерой [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 14, [1] с. - Список лит.: с. 14. - 1.00. URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d1%83%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%b2%d0%bb%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5-%d0%ba%d0%b0%d1%80%d1%8c%d0%b5%d1%80%d0%be%d0%b9

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят

выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
	<p align="center">Оценочные средства для текущей аттестации</p> <p>ОС-1 Реферат</p> <p>ОС-2 Тестовые задания</p>	<p align="center">ОР-1</p> <p>основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; работу с кадровым резервом;</p>
	<p align="center">Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)</p> <p>ОС-3 Зачет в форме устного собеседования по вопросам</p>	<p align="center">ОР-2</p> <p>ориентироваться в инструментах, методах и подходах обучения и развития персонала; использовать на практике знания формирования карьерного роста и кадрового резерва сотрудников организации; применять различные методы оценки результативности и эффективности обучения и развития персонала организации;</p> <p align="center">ОР-3</p> <p>навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала различных категорий; навыками по оценке эффективности и результативности организации работы по обучению и развитию человеческих ресурсов организации.</p>

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а также процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной

программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление карьерой».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Зачет в форме устного собеседования по вопросам (ОС-3)

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Понятия «Карьера» и «Управление карьерой».
2. Основные подходы к изучению карьеры.
3. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь».
4. Карьера и профессиональное развитие.
5. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала.
6. Методологические основы процесса построения карьеры.
7. Виды карьеры.
8. Модели карьеры.
9. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
10. Формирование профиля должности и разработка личностной спецификации.
11. Психодиагностика персонала: психометрия и тестирование.
12. Оценка деловых и личностных качеств персонала различного уровня.
13. Разработка оптимального стиля руководства трудовым коллективом.
14. Формирование эффективных взаимосвязей персонала организации.
15. Оценка и аттестация персонала. Виды аттестации и оценки персонала.
16. Способы оценки кадров в России.
17. Методы оценки руководящих работников.
18. Методика оценки «360 градусов».
19. Технология «Ассесмент-центра».
20. Направления профессиональной ориентации.
21. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда.
22. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики.
23. Отечественные и зарубежные концепции мотивирования персонала.
24. Понятия психологического климата и корпоративной культуры.
25. Элементы корпоративной культуры, значимые для деятельности компании.
26. Методы анализа корпоративной культуры.
27. Определение ценностей, убеждений, норм поведения, которые существуют в организации.
28. Карьера и обучение персонала.
29. Сущность модели компетенций. Формирование перечня компетенций.
30. Уровни компетенций.
31. Профили компетенций под конкретные должности.
32. Особенности проведения оценки на основе модели компетенций.

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине
Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Зачёт
5 семестры	Разбалловка по видам работ	4 x 1=4 балла	6 x 1=6 баллов	158 балла	32 балла
	Суммарный макс. балл	4 балла max	10 баллов max	168 балла max	200 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 5 семестра

	Баллы (2 ЗЕ)
«зачтено»	более 100
«не зачтено»	100 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удастся осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических заданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий
5 семестр

Практическое занятие по теме 1. Понятие деловой карьеры

Вопросы для обсуждения: Понятия «Карьера» и «Управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.

Практическое занятие по теме 3. Методы формирования кадрового состава организации

Вопросы для обсуждения: Подбор эффективно работающего персонала. Формирование профиля должности и разработка личностной спецификации. Психодиагностика персонала: психометрия и тестирование. Методы собеседования и различные виды интервью. Особенности подбора топ-менеджеров. Особенности массового рекрутинга. Оценка достоверности информации на различных этапах отбора. Детекция лжи. Плюсы и минусы различных методов отбора. Распространенные ошибки.

Практическое занятие по теме 4. Формирование эффективной команды.

Вопросы для обсуждения: Оценка деловых и личностных качеств персонала различного уровня. Разработка оптимального стиля руководства трудовым коллективом. Формирование эффективных взаимосвязей персонала организации. Организация командной работы. Постановка задач и контроль их выполнения.

Практическое занятие по теме 5. Аттестация и оценка персонала

Вопросы для обсуждения: Оценка и аттестация персонала. Виды аттестации и оценки персонала. Способы оценки кадров в России. Методы оценки руководящих работников. Методика оценки «360 градусов». Технология «Ассесмент-центра».

Практическое занятие по теме 6. Профессиональная ориентация

Вопросы для обсуждения: Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.

Практическое занятие по теме 7. Система управления карьерой в современных условиях

Вопросы для обсуждения: Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.

Практическое занятие по теме 8. Управление мотивационным климатом в организации

Вопросы для обсуждения: Отечественные и зарубежные концепции мотивирования персонала. Теория У. Мак-Грегора; ВСВ-менеджмент; TQM; концепция Д. Мерсера; примеры из опыта ведущих компаний. Мотивирование персонала к успешной работе; мотивирование трудовых достижений, карьеры; мотивирование творческой активности;

мотивирование престижа работы в организации; принципы оплаты труда в свете теории мотивации. Разработка комплексной системы стимулирования персонала. Финансовое и нефинансовое вознаграждение; разработка структуры заработной платы с учетом мотивационных характеристик; разработка компенсационных пакетов: определение льгот и привилегий. Примеры из опыта ведущих компаний.

Практическое занятие по теме 10. Деловая оценка персонала.

Вопросы для обсуждения: Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала.

Практическое занятие по теме 11. Система обучения персонала и ее связь с управлением карьерой

Вопросы для обсуждения: Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.

Практическое занятие по теме 12. Выбор критериев оценки. Разработка моделей компетенций

Вопросы для обсуждения: Сущность модели компетенций. Формирование перечня компетенций. Уровни компетенций. Профили компетенций под конкретные должности. Особенности проведения оценки на основе модели компетенций.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа: по подписке.
2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 388 с. - ISBN 978-5-394-05126-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084844> (дата обращения: 02.04.2024). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

3. Жигалова, В. Н. Управление карьерой : учебное пособие / В. Н. Жигалова, Ж. Н. Аксёнова. — Москва : ТУСУР, 2019. — 151 с. — Текст : электронный // Лань :

электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/313856> (дата обращения: 07.05.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Гапонова, Ольга Сергеевна. Менеджмент : Учебник. - 1. - Москва ; Москва : Издательский Центр РИОР : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 480 с. - ISBN 9785369018194. URL: <http://znanium.com/go.php?id=1032618>

Интернет-ресурсы

1. <https://www.career-site.ru/> - Управление карьерой. Портал.
2. <https://hr-portal.ru/rubric/karera-i-samorazvitie> - Карьера и Саморазвитие. Портал.

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Рабочая программа Управление карьерой

Составители: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2024.

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.

Составители  М.А. Рябова
(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения

"24" 04 2024г., протокол № 8

Заведующий кафедрой



Рябова М.А.

24.04.2024

личная подпись

расшифровка подписи

дата

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой

Сотрудник библиотеки



Марикова Н.Б.

24

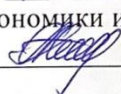
личная подпись

расшифровка подписи

дата

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления "18" 05 2024 г., протокол № 10

Декан факультета права экономики и управления



Марикова Н.Б. 18.05.2024

