



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭУ
И.И. Балынская

21.02.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Направление подготовки (специальность)
38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль/специализация) программы
Стратегическое управление

Уровень высшего образования - бакалавриат
Программа подготовки - прикладной бакалавриат

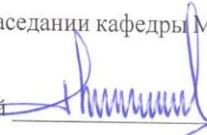
Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента
Курс	4

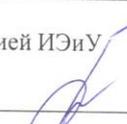
Магнитогорск
2020 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента 10.02.2020, протокол № 6

Зав. кафедрой  Д.Б. Симаков

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ 21.02.2020 г. протокол № 3

Председатель  Н.Р. Бальнская

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Менеджмента, канд. пед. наук  Н.В. Кузнецова

Рецензент:

директор ООО "БНЭО", канд. экон. наук  Ю.Н. Кондрух

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Д.Б. Симаков

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) «Разработка стратегии карьерного роста» являются:

- формирование у обучающихся целостного представления о карьерном росте менеджера в организации, исходного уровня владения теоретическими и концептуальными основами знаний о процессе разработки стратегии карьерного роста, принципах, методах, приемах планирования и построения карьеры; овладение обучающимися необходимым и достаточным уровнем компетенций для решения профессиональных задач в области разработки стратегии карьерного роста

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Разработка стратегии карьерного роста входит в вариативную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

- Менеджмент
- Управление проектами
- Теория организации
- Теория и история менеджмента
- Организационное поведение

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

- Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы
- Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Разработка стратегии карьерного роста» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
Знать	- основные определения и понятия в области принятия решений - теоретические основы принятия организационно-управленческих решений с позиции социальной значимости принимаемых решений
Уметь	- приобретать знания в области разработки стратегии карьерного роста, необходимые для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности - принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность с позиции социальной значимости принимаемых решений - применять знания в области разработки стратегии карьерного роста для принятия организационно-управленческих решений, использовать их на междисциплинарном уровне

Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений в нестандартных ситуациях - методами, приемами и средствами, позволяющими находить организационно- управленческие решения при разработке стратегии карьерного роста и нести за них ответственность - возможностью междисциплинарного применения знаний для нахождения организационно- управленческих решений при разработке стратегии карьерного роста
<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> - основные определения и понятия теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды; - методы проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> - приобретать знания в области теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды - применять знания в области теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - практическими навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, - методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры. - способностью разработать и обосновать предложения по совершенствованию организационной культуры организации - возможностью междисциплинарного применения знаний

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

– контактная работа – 4,4 акад. часов:

– аудиторная – 4 акад. часов;

– внеаудиторная – 0,4 акад. часов

– самостоятельная работа – 99,7 акад. часов;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. часа

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1.								
1.1 Карьера как социально-экономическая категория	4	0,5/0,5И		0,5/0,5И	25	Подготовка к практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библио-теками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Тестирование	ОПК-2, ПК-1
1.2 Управление личной карьерой руководителя	4	0,5/0,5И		0,5/0,5И	25	Подготовка к практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библио-теками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Тестирование	ОПК-2, ПК-1

1.3 Планирование карьерного роста руководителя. Стратегии карьерного роста	0,5/0,5И		0,5/0,5И	25	Подготовка к практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библио-теками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Тестирование	ОПК-2, ПК-1
1.4 Самомаркетинг, самопрезентация и самопродвижение в карьере	0,5/0,5И		0,5/0,5И	24,7	Подготовка к практическому занятию Решение ситуаций и творческих заданий Подготовка докладов Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библио-теками и специализированными Интернет-сайтами	Устный опрос Тестирование	ОПК-2, ПК-1
Итого по разделу	2/2И		2/2И	99,7			
Итого за семестр	2/2И		2/2И	99,7		зачёт	
Итого по дисциплине	2/2И		2/2И	99,7		зачет	ОПК-2,ПК-1

5 Образовательные технологии

Образовательные и информационные технологии

Изучение дисциплины предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирует универсальные умения и навыки, являющиеся основой становления профессионала. Однако только средства дисциплины недостаточны для формирования ключевых компетенций будущего выпускника.

В настоящее время одной из задач современной высшей школы является подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, способного к продуктивной профессиональной деятельности, к быстрой адаптации в условиях научно-технического прогресса, владеющего технологиями в своей специальности, умением использовать полученные знания при решении профессиональных задач. В связи с этим в учебном процессе необходимо использовать помимо традиционных форм проведения занятий также активные и интерактивные формы.

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в рамках реализации компетентного подхода в учебном процессе при проведении лекционных занятий используется объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации.

Лекционный материал курса закрепляется в ходе проведения экспресс-опросов (опросов на лекции); письменных контрольных работ; выполнения практических работ (на примере конкретных организаций); представления презентаций; использования активных и интерактивных методов при проведении практических занятий:

- обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студентов за счет ассоциации их собственного опыта с предметом изучения с целью развития способности к обобщению, анализу, восприятию информации;

- имитационные упражнения (упражнения по инструкции), метод «case study» («решение ситуационных производственных и управленческих задач»), МАСТАК-технология (метод активного социологического тестирования, анализа и контроля), метод мозговой атаки, обучение через научно-исследовательскую работу и др., которые способствуют развитию экономического мышления, формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся, а также навыков решения нестандартных экономических и управленческих задач, обработки и анализа коммерческой информации, формированию готовности к профессиональной адаптации,

- учебная дискуссия – проведение семинаров-обсуждений и семинаров-дискуссий, которые предполагают диалогическое общение участников, в процессе которого обсуждаются и решаются актуальные проблемные вопросы в области менеджмента;

- ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности (деловая игра) с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.

Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

Текущий контроль знаний (рейтинг-контроль) осуществляется в виде тестирования или выполнения мини-контрольных работ.

Самостоятельная работа студентов подкрепляется использованием электронного пособия по данной дисциплине.

Таким образом, применение интерактивных образовательных технологий придает инновационный характер практически всем видам учебных занятий, включая лекционные. При этом делается акцент на развитие самостоятельного, продуктивного мышления, основанного на диалогических приемах, субъектной позиции обучающегося в образовательном процессе. Тем самым создаются условия для реализации

компетентностного подхода при изучении дисциплины .

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Кузнецова, Н. В. Менеджмент : учебное пособие / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : [МГТУ], 2017. - 309 с. : табл., схемы. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3450.pdf&show=dcatalogues/1/1514274/3450.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - ISBN 978-5-9967-0927-4. - Имеется печатный аналог.

2. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 453 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://new.znaniy.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5c6e5d7524dc45.13098537 . - ISBN 978-5-16-014780-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniy.com/catalog/product/1044377> (дата обращения: 05.10.2020). – Режим доступа: по подписке. <https://znaniy.com/read?id=344988>

б) Дополнительная литература:

1. Управление кадровым потенциалом организации : учебное пособие [для вузов] / Н. Р. Балынская, С. В. Коптякова, Е. Г. Зиновьева, Е. Е. Дремов ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1767-5. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4111.pdf&show=dcatalogues/1/1533800/4111.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Темплар, Р. Правила карьеры: Все, что нужно для служебного роста / Темплар Р. - Москва : Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: ISBN 978-5-9614-5176-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniy.com/catalog/product/916132> (дата обращения: 05.10.2020). – Режим доступа: по подписке. <https://znaniy.com/read?id=225925>

3. Балынская, Н. Р. Планирование карьеры : учебное пособие / Н. Р. Балынская, С. В. Коптякова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2363.pdf&show=dcatalogues/1/1130015/2363.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

4. Балынская, Н. Р. Управление деловой карьерой : учебное пособие [для вузов] / Н. Р. Балынская, С. В. Коптякова, Е. Г. Зиновьева ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2020. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1766-8. - Загл. с титул. экрана. - URL : <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4114.pdf&show=dcatalogues/1/1533843/4114.pdf&view=true> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

5. Резник, С. Д. Персональный менеджмент : практикум / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, И.С. Чемезов ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е

изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 306 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5c74df31b06cb9.74650681 . - ISBN 978-5-16-015089-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1016823> (дата обращения: 05.10.2020). – Режим доступа: по подписке. <https://znanium.com/read?id=339898>

в) Методические указания:

1. Кузнецова, Н. В. Менеджмент : практикум / Н. В. Кузнецова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 89 с. : схемы, табл. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2898.pdf&show=dcatalogues/1/1134303/2898.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Имеется печатный аналог.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services,	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
 - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
 - Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
 - Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
3. Помещения для самостоятельной работы обучающихся
 - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
 - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Разработка стратегии карьерного роста» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Самостоятельная работа обучающихся предусматривает:

- проработку теоретического материала, изучение и конспектирование дополнительного материала по каждой теме;
- подготовку к семинарским и практическим занятиям: изучение учебной и нормативно-справочной литературы, конспектов, подготовка к выполнению контрольных работ
- работа с электронными библиотеками и специализированными Интернет-сайтами.

Примерный перечень заданий к семинарским занятиям

1.1 Карьера как социально-экономическая категория

- Понятие, сущность и содержание карьеры. Цели и задачи карьеры.
- Виды карьеры. Факторы успешной карьеры.
- Модели карьерных процессов.
- Стадии карьеры и их взаимосвязь с этапами жизни человека.
- Отличительные особенности женской карьеры.
- Современные концепции развития деловой карьеры.

1.2 Управление личной карьерой руководителя

- Управление карьерой. Задачи, принципы, функции, методы, условия управления карьерой.
- Эффективность управления карьерой: понятие, система, критерии, показатели, принципы, методы измерения эффективности управления карьерой.
- Экономическая и социальная эффективность управления карьерой.

1.3 Планирование карьерного роста руководителя. Стратегии карьерного роста

- Понятие, сущность и содержание процесса планирования карьеры.
- Этапы планирования карьеры.
- Сущность и основные принципы карьерной стратегии.
- Индивидуальное планирование карьеры. Структура и содержание карьерных планов
- Карьерный SWOT – анализ.
- Оценка эффективности планирования карьеры. Проблемы карьерного планирования.
- Карьерный рост. Портфолио карьерного продвижения.

1.4 Самомаркетинг, самопрезентация и самопродвижение в карьере

- Поиск и получение работы.
- Самореклама. Значение и роль информации.
- Самоорганизация здоровья руководителя (сон, питание, физические нагрузки и т.п.).
- Самоконтроль процесса деятельности и результатов работы руководителя при планировании карьеры.
- Резюме. Правила составления резюме.

Перечень тем для организации самостоятельной работы обучающихся

1.1 Карьера как социально-экономическая категория

Понятие, сущность и содержание карьеры. Цели и задачи карьеры. Виды карьеры. Факторы успешной карьеры. Модели карьерных процессов. Стадии карьеры и их взаимосвязь с этапами жизни человека. Отличительные особенности женской карьеры. Современные концепции развития деловой карьеры.

1.2 Управление личной карьерой руководителя

Управление карьерой. Задачи, принципы, функции, методы, условия управления карьерой. Эффективность управления карьерой: понятие, система, критерии, показатели. Принципы, методы измерения эффективности управления карьерой. Экономическая и социальная эффективность управления карьерой.

1.3 Планирование карьерного роста руководителя. Стратегии карьерного роста

Понятие, сущность и содержание процесса планирования карьеры. Общие положения и принципы карьерного планирования. Этапы планирования карьеры. Сущность и основные принципы карьерной стратегии. Индивидуальное планирование карьеры. Структура и содержание

карьерных планов. Составляющие индивидуальных карьерных планов. Организация реализации планов. Карьерный SWOT – анализ. Оценка эффективности планирования карьеры. Проблемы карьерного планирования. Наставничество в карьере. Карьерный рост. Портфолио карьерного продвижения. Жизненные (карьерные) цели: значение, определение, формулирование. Технологии и способы поиска карьерных целей. Цели и выбор карьеры

1.4 Самомаркетинг, самопрезентация и самопродвижение в карьере

Поиск и получение работы. Самореклама. Значение и роль информации. Самоорганизация здоровья руководителя (сон, питание, физические нагрузки и т.п.). Самоконтроль процесса деятельности и результатов работы руководителя при планировании карьеры. Резюме. Правила составления резюме. Имидж менеджера. Деловой этикет: значение в планировании карьеры, правила и приемы делового этикета. Дресс-код.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА «СОСТАВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННОГО ПЛАНА»

Каждый человек должен планировать свою жизнь, свое будущее. Без этого его действия теряют целенаправленность, спонтанны. В странах с развитой рыночной экономикой жизненный план составляется во время обучения в школе. В России подобное планирование пока не привилось. В то же время значение жизненного плана трудно переоценить. Особенно он важен для менеджеров и руководителей. Постарайтесь разработать для себя жизненный план, хорошо их продумать, скорректировать при необходимости и неуклонно выполнять. Тогда, без сомнения, вы многого добьетесь. Пример такого плана.

ЖИЗНЕННЫЙ ПЛАН

Некоторые черты вашего характера и цель жизни в будущем

Ваши представления о будущем и основная мечта

Как бы вы изложили сведения о себе человеку, которого не знаете?

Друзья написали бы о вас так же? Чтобы сказали о вас они?

Назовите трех человек, которые оказали на вас наибольшее влияние:

1. _____
2. _____
3. _____

Определите направленность влияния каждого из них:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите ваши любимые виды общественной деятельности и хобби:

1. _____
2. _____
3. _____

Перечислите три вещи, которые доставили вам наибольшее удовольствие за последний месяц:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите три ваших любимых занятия:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите три ваших нелюбимых занятия:

1. _____

2. _____
3. _____

Охарактеризуйте кратко общую цель вашей жизни:

Влияние внешней среды на вас как на личность

Какие события, происходящие в мире или ближайшем окружении, волнуют вас?

1. _____
2. _____
3. _____

Какие перемены, происходящие вокруг вас, могут повлиять на вашу жизнь?

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите ваши основные сильные стороны:

1. _____
2. _____
3. _____

Назовите ваши основные слабые стороны:

1. _____
2. _____
3. _____

Перечислите ряд неудач, которые вы испытали в Жизни:

1. _____
2. _____
3. _____

Почему вы считаете, что в этих случаях были далеки от успеха?

1. _____
2. _____
3. _____

Мешают ли вам эти неудачи в сегодняшней жизни?

Какова ваша работа?

Разместите по приоритетам (от одного до восьми) ваши целевые установки на службе:

- удовлетворение ожиданий начальника;
- престиж и положение;
- уверенность в завтрашнем дне
- возможность независимо мыслить и действовать;
- более высокая зарплата, увеличение льгот или и то и другое;
- признание руководством вашей исполнительности;
- продвижение по службе;
- личный рост и развитие.

Что вам больше всего нравится в вашей работе?

1. _____
2. _____
3. _____

Насколько, по вашему мнению, вы используете свой потенциал на работе?

Ваши представления о будущем

Опишите в одном абзаце, какой вы бы хотели видеть свою жизнь через пять лет

Опишите в одном абзаце, какой вы хотели бы видеть свою жизнь через год

Где вы хотите оказаться?

Заполняя графы в этом разделе, будьте конкретны. Перед вами измеримые цели (задачи-шаги), которые позволят вам достичь целей, связанных с жизнью и работой.

А. Духовная сфера:

Через пять лет

На следующий год

Б. Карьера (положение)

Через пять лет

На следующий год

В. Семья:

Через пять лет

На следующий год

Г. Здоровье:

Через пять лет

На следующий год

Д. Финансовое положение

Через пять лет

На следующий год

Е. Досуг (развлечения, хобби, отпуск):

Через пять лет

На следующий год

Ж.

Прочее:

через пять лет

на следующий год

Реализация жизненного плана

А Как собираетесь достичь цели?

Б. Назовите четыре мероприятия, которые вы должны осуществить в течение ближайших месяцев, чтобы оказаться там, где хотите быть на следующий год и через пять лет:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

В. Назовите четыре вещи, которые мешают вам на пути продвижения к цели:

1. _____
2. _____
3. _____

Г. Чья помощь вам нужна, чтобы полностью использовать свой потенциал и оказаться там, где хотите быть через пять лет?

1. _____
2. _____
3. _____

Цель

Цель должна быть конкретной, измеримой и укладываться в определенные временные рамки:

Стратегия

Каковы необходимые шаги? Когда вы начнете? Что будете делать? Разбейте ваши действия на небольшие этапы, чтобы получить план действий.

Примерная тематика рефератов, докладов

1. Принципы профессиональной карьеры
2. Деловая карьера, ее этапы и виды.
3. Пути планирования личной карьеры
4. Особенности планирования карьеры связанные с возрастом.
5. Возможности осознания себя и своих возможностей при разработке стратегии карьерного роста
6. Стратегия карьерного роста в организации: методы и приемы
7. Менеджмент карьеры
8. Роль правильной постановки целей в карьере
9. Выбор пути достижения карьерных целей
10. Карьеростроительство
11. Образовательный аспект планирования карьеры.
12. Роль мотивации в планировании карьеры
13. Роль личностных качеств в формировании карьеры
14. Роль оригинальности и индивидуальности в формировании карьеры
15. Взаимосвязь знаний и компетенций в формировании карьеры.
16. Основные направления успешного управления карьерой
17. Основные советы при разработке стратегии карьерного роста.
18. Стратегический и оперативный планы развития карьеры.

Методические рекомендации по написанию и защите рефератов

Реферат является одной из форм учебной и научно-исследовательской работы студентов. Реферат – это письменная работа на определенную тему, подготовленная на основе почитанных книг, журнальных статей, публицистики и других материалов. Цель написания реферата состоит в том, чтобы научить студентов связывать теорию с практикой, пользоваться литературой, статистическими данными, привить умение популярно излагать сложные вопросы. Реферат – композиционно организованное обобщенное изложение содержания источника информации (статьи, ряда статей, монографий и др. печатных источников). Слово «реферат» имеет два значения: с одной стороны, оно предполагает краткое изложение реферируемой научной работы, книги, статьи. С другой стороны – доклад на заданную тему, сделанный на основе критического обзора литературы и других источников.

Исследование реферативного характера учат студентов работать с научной литературой, уметь отбирать и классифицировать необходимый материал, выявлять полученные точки зрения на суть проблемы, логически выстраивать и излагать проработанный материал, обобщать его и делать выводы.

Работа студента над рефератом состоит из следующих этапов: выбор темы; накопление информационного материала; подготовка и написание реферата; защита реферата на семинаре или конференции. Выбор темы реферата осуществляется из списка предложенных преподавателем тем. Студент сам может предложить тему, если она находится в рамках курса, и согласовать ее с руководителем. Тематика рефератов вносится в банк тем рефератов и используется как консультационный фонд кафедры.

Реферат должен иметь следующую структуру: план, краткое введение, изложение основного содержания темы, заключение, список используемой литературы.

Введение служит для ориентации читателя в дальнейшем изложении. Во введении необходимо показать значение, актуальность рассматриваемой проблемы, обоснованность причины выбора темы, сформулировать научную проблемы, раскрыть цели и задачи реферата.

Кроме того, следует отметить, в каких произведениях известных ученых – экономистов, менеджеров-практиков рассматривается изучаемая проблема.

Основное содержание работы располагается в главах между введением и заключением. В основной части работы большое внимание следует уделить глубокому теоретическому освещению как темы в целом, так и отдельных ее вопросов, правильно увязать теоретические положения с практикой. Изложение должно осуществляться в соответствии с составленным планом. Реферат должен быть написан ясным языком, без повторений, сокращений, противоречий между отдельными положениями. Если в ходе работы выявлены какие-либо закономерности, то целесообразно продемонстрировать их в форме таблиц, графиков, схем, диаграмм, рисунков.

Заключение содержит краткое изложение всей проблемы. Оно составляется так, чтобы читатель, не изучая всю работу, а посмотрев лишь заключение, мог составить общее представление об исследуемой проблеме и основных идеях, на которых строилось и которыми завершилось теоретическое исследование.

К содержанию реферата предъявляются следующие требования:

- ✓ информативность, полнота, логичность изложения;
- ✓ соотнесенность содержания реферируемой литературы с избранной проблемой;
- ✓ глубина проработки используемых источников;
- ✓ ясность, корректность в оценке материала;
- ✓ систематичность в изложении имеющихся данных;
- ✓ краткость и точность формулировки выводов, их обоснованность;
- ✓ аргументированность критики;
- ✓ грамотность текста, аккуратность его оформления и правильность с точки зрения

имеющихся на данный период библиографических требований.

После заключения в текст работы помещают список используемой литературы, в который должны быть включены те источники, на которых есть ссылки в тексте.

Список используемой литературы составляется в следующей последовательности:

1. Официальные материалы (законы, указы).
2. Остальные использованные в реферате источники в алфавитном порядке фамилий авторов.

Приводимые в тексте цитаты должны быть снабжены соответствующими ссылками на источники, из которых они взяты, с указанием автора, названия работы, страницы.

Текст реферата пишется с одной стороны листа, каждый пункт плана с новой страницы. Страницы должны быть пронумерованы. Нумерация страниц сквозная. Объем реферата 15-20 страниц.

Текст должен быть напечатан через 1,5 интервал, шрифт 14 Times New Roman с соблюдением установленных размеров отступа от края листа (1,27): левое поле – 30мм; правое поле – 10мм; верхнее поле – 20 мм; нижнее поле – 20мм. Стиль текста – обычный, выравнивание по ширине.

Оценка реферата происходит по следующим критериям:

«Отлично» ставится за реферат, самостоятельно написанный студентом, использующим не только рекомендуемую литературу, но и самостоятельно подобранную, имеющий четкую логическую структуру; содержащий убедительную аргументацию и логически вытекающие выводы; оформленный по требованиям ГОСТ.

«Хорошо» ставится за реферат, подготовленный только с использованием рекомендованной литературы и не имеющий при аргументации выводов, четкого мнения автора; оформленный по требованиям ГОСТ.

«Удовлетворительно» ставится за реферат, при подготовке которого текст переписан механически, работа логически не выстроена, выдвигаемые положения слабо аргументированы; имеются нарушения при оформлении по требованиям ГОСТ.

Реферат не засчитывается, если он не удовлетворяет полностью общим требованиям. При невыполнении требований к научному уровню, содержанию и оформлению реферата научный руководитель возвращает его для доработки.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает ответы на контрольные тестовые вопросы на практических занятиях.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся осуществляется в виде изучения литературы по соответствующему разделу с проработкой материала.

Итогом внеаудиторной работы является – составление глоссария ключевых терминов по соответствующей теме раздела.

Примерное ИДЗ по теме 1. «Карьера как социально-экономическая категория»

1. Изучите учебный материал из рекомендуемых источников (основная и дополнительная литература к курсу).
2. Составьте список ключевых терминов и определений.
3. Дайте им характеристику (с указанием источника информации).

Примерные тестовые вопросы по дисциплине «Разработка стратегии карьерного роста»

1. Закончите предложение. Процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций носит название
 - a) Адаптации
 - b) Карьеры
 - c) Планирования
 - d) Мотивации
2. Необходимыми условиями достижения успеха в карьере являются:
 - a) корректно поставленная цель;
 - b) функциональная компетентность ;
 - c) управленческая компетентность;
 - d) все ответы верны.
3. Исключите лишнее. По типу перемещения в должности карьера бывает:
 - a) вертикальная,
 - b) горизонтальная
 - c) ступенчатая;
 - d) специализированная
4. Вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию последовательно в стенах одной организации носит название
 - a) внутриорганизационная
 - b) межорганизационная;
 - c) специализированная
 - d) неспециализированная
5. вид деловой карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие профессиональных способностей, уход на пенсию последовательно, работая на различных должностях в разных организациях.
 - a) внутриорганизационная
 - b) межорганизационная;
 - c) специализированная
 - d) неспециализированная
6. Укажите, какой тип карьеры характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.
 - a) Стабильная карьера
 - b) Обычная карьера
 - c) Нестабильная карьера
 - d) Карьера с множественными пробами
7. Укажите, какой тип карьеры характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере.
 - a) Стабильная карьера
 - b) Обычная карьера
 - c) Нестабильная карьера
 - d) Карьера с множественными пробами

8. Заполните пропуск. Модель карьеры предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время, например, не более 5 лет.
- «трамплин»
 - «лестница»
 - «змея»
 - «перепутье»
9. Модель карьеры предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижению в должности
- «трамплин»
 - «лестница»
 - «змея»
 - «перепутье»
10. высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации, который может занять индивид, носит название
- Высшая точка карьеры
 - Длина карьеры
 - Показатель уровня позиции
 - Показатель потенциальной мобильности
11. количество позиций на пути от первой, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки носит название
- Высшая точка карьеры
 - Длина карьеры
 - Показатель уровня позиции
 - Показатель потенциальной мобильности
12. Отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры представляет собой
- Высшую точку карьеры
 - Длину карьеры
 - Показатель уровня позиции
 - Показатель потенциальной мобильности
13. отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум представляет собой
- Высшую точку карьеры
 - Длину карьеры
 - Показатель уровня позиции
 - Показатель потенциальной мобильности
14. Данный этап карьеры включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям.
- Предварительный этап
 - Этап становления
 - Этап продвижения
 - Этап сохранения
15. На данном этапе карьеры работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.
- Предварительный этап
 - Этап становления
 - Этап продвижения
 - Этап сохранения
16. В этот период карьеры идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице. Накапливается богатый практический опыт, приобретаются навыки, растёт

- потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение работника как личности.
- a) Предварительный этап
 - b) Этап становления
 - c) Этап продвижения
 - d) Этап сохранения
17. На данном этапе карьеры наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения. Работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творческим самовыражением, возможен подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения.
- a) Предварительный этап
 - b) Этап становления
 - c) Этап продвижения
 - d) Этап сохранения
18. Комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации носит название
- a) управление карьерой
 - b) планирование карьеры
 - c) организация карьеры
 - d) все ответы верны
19. К общим функциям управления карьерой относятся
- a) Планирование
 - b) Организация
 - c) Мотивация
 - d) Все ответы верны
20. Суть этой функции состоит в творческом изучении информации о структуре, общих и специфических качествах управленческого объекта, выявления движущих сил и реальных возможностей, противоречий, а также факторов, мешающих повышению ценности человеческого капитала, конкурентоспособности персонала в организации
- a) Анализ
 - b) Планирование
 - c) Организация
 - d) Мотивация
21. Это центральная функция управления карьерой, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность в рамках, заданных программой, планом, регламентом
- a) Планирование
 - b) Организация
 - c) Контроль
 - d) Регулирование
22. Данные методы управления карьерой предусматривает целенаправленное воздействие субъекта управления карьерой на социально-экономические отношения между наемными работниками и работодателями через экономические факторы внешней среды (налоговую систему, кредитно-финансовый механизм страны, региона) и экономические факторы внутренней среды (зарплату, премии и т.п.).
- a) Экономические методы
 - b) Административные методы
 - c) Социально-психологические методы
 - d) Социологические методы
23. Данные методы управления карьерой представляют собой систему способов целенаправленного воздействия на объект управления, построенную на согласовании интересов субъектов внутреннего рынка труда для обеспечения их конструктивного взаимодействия.
- a) Экономические методы
 - b) Административные методы
 - c) Социально-психологические методы

- d) Социологические методы
24. составление плана горизонтального и вертикального продвижения работника по системе должностей или рабочих мест, начиная с момента принятия работника в организацию и кончая предполагаемым увольнением с работы.
- a) управление карьерой
 - b) планирование карьеры
 - c) организация карьеры
 - d) все ответы верны
25. процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.
- a) управление карьерой
 - b) планирование карьеры
 - c) организация карьеры
 - d) все ответы верны
26. Метод планирования рабочего дня руководителя (метод «Альпы») включает ... стадий
- a) Три стадии
 - b) Четыре стадии
 - c) Пять стадий
 - d) Шесть стадий
27. Визитные карточки предназначены для ...
- a) Представления деловых и официальных лиц при первом знакомстве;
 - b) Информирования о своем существовании;
 - c) Облегчения процедуры установления и поддержания деловых контактов.
 - d) Все ответы верны
28. Составляющими частями имиджа руководителя являются ...
- a) привлекательный внешний вид,
 - b) умение вести себя в обществе,
 - c) представить себя и свою работу путем организации презентаций, связей с прессой.
 - d) все ответы верны
29. основными слагаемыми имиджа руководителя являются
- a) профессионализм и компетентность
 - b) нравственная надежность
 - c) гуманитарная образованность
 - d) все ответы верны
30. система повышения личной эффективности путем рационального использования времени носит название
- a) управления карьерным ростом
 - b) управление временем
 - c) самоменеджментом
 - d) нет правильного ответа

Критерии оценки ответов обучающихся на тестовые материалы:

- на оценку «отлично» – студент должен показать 100% результат по тесту;
- на оценку «хорошо» – студент должен пройти тест не ниже, чем на 85%;
- на оценку «удовлетворительно» – студент должен пройти тест не ниже, чем на 70%;
- на оценку «неудовлетворительно» – студент показал результат ниже 60%.

Перечень тем для подготовки к зачету по курсу «Разработка стратегии карьерного роста»

1. Карьера. Этапы планирования карьеры.
2. Модель качеств современного менеджера.
3. Определение жизненных/карьерных целей.
4. Технология поиска жизненных/карьерных целей.
5. Самомаркетинг в процессе разработки стратегии карьерного роста.
6. Влияние личных особенностей на выбор карьеры.
7. Управление профессиональной карьерой.
8. Поиск и получение работы.

9. Технология успеха на новой работе.
10. Карьерный рост и целеполагание.
11. Стратегии карьерного роста
12. Время руководителя и принципы его эффективного использования.
13. Методы учета и анализа использования времени руководителя.
14. Правила личной организованности и самодисциплины.
15. Система планирования личного труда руководителя.
16. Техника планирования личного времени руководителя.
17. План и распорядок рабочего дня.
18. Рабочее место руководителя.
19. Информационное обеспечение работы менеджера.
20. Методы рационализации личного труда руководителя.
21. Коммуникации в работе менеджера.
22. Подготовка и проведение руководителем деловых совещаний.
23. Деловое общение руководителя.
24. Самоорганизация здоровья руководителя.
25. Самоконтроль деятельности менеджера.
26. Эмоционально-волевые резервы работоспособности руководителя.
27. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к управленческой деятельности.
28. Имидж менеджера.
29. Типичные ошибки руководителей при разработке стратегии карьерного роста.
30. Методы рационализации личного труда руководителя.

Приложение 2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> - основные определения и понятия теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - процессы групповой динамики и принципы формирования эффективной команды; - методы проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры 	<p>Теоретические вопросы, тесты</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Карьера. Этапы планирования карьеры. 2. Модель качеств современного менеджера. 3. Определение жизненных/карьерных целей. 4. Технология поиска жизненных/карьерных целей. 5. Самомаркетинг в процессе разработки стратегии карьерного роста. 6. Влияние личных особенностей на выбор карьеры. 7. Управление профессиональной карьерой. 8. Поиск и получение работы. 9. Технология успеха на новой работе. 10. Карьерный рост и целеполагание. 11. Стратегии карьерного роста <p>Тестовые задания</p> <p>Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:</p> <p>а) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность;</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок;</p> <p>в) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить;</p> <p>г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.</p> <p>2.К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:</p> <p>а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке;</p> <p>б) занимать должность, развивающую личные способности;</p> <p>в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются; г) получить кабинет с хорошим видом из окна.</p> <p>3.Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:</p> <p>а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;</p> <p>б) сближение личных амбиций и возможностей организации;</p> <p>в) установление классового мира;</p> <p>г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.</p> <p>4.Практические навыки и карьера:</p> <p>а) никак не связаны — если есть диплом о профессиональной подготовке, этого достаточно для служебного продвижения;</p> <p>б) тесно связаны — никогда никто не будет назначен руководителем подразделения без твердого убеждения вышестоящего руководства в овладении им полной деятельностью этого подразделения;</p> <p>в) связаны, но не прямо — профессиональный диплом предполагает способность овладения необходимыми навыками;</p> <p>г) связаны слабо — в основном карьерные перемещения определяют связи, знакомство, родство.</p> <p>5.Рассылая резюме при поиске работы по различным организациям, следует излагать факты в такой последовательности:</p> <p>а) свои запросы по должности и заработной плате — наличие диплома и год окончания профессионального учебного заведения — трудовая биография — жизненные планы;</p> <p>б) трудовая биография — жизненные планы — наличие диплома — запросы по должности и заработной плате;</p> <p>в) наличие диплома — трудовая биография — жизненные планы — запросы по должности и заработной плате;</p> <p>г) наличие диплома — трудовая биография — запросы по должности и заработной плате — жизненные планы.</p> <p>6.Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:</p> <p>а) анализ врожденных психофизических качеств;</p> <p>б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;</p> <p>в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;</p> <p>г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.</p> <p>7.Деловая карьера у женщин складывается, как правило:</p> <p>а) удачнее, чем у мужчин;</p> <p>б) не столь удачно, как у мужчин;</p> <p>в) складывается в других профессиональных сферах, чем у мужчин, поэтому сравнение невозможно;</p> <p>г) дома — это семья и дети, ее исключительная карьерная</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>сфера.</p> <p>8.Наивысший уровень стремления к карьерному продвижению приходится на возраст:</p> <p>а) 25 — 30 лет; б) 30—40 лет; в) 40 — 50 лет; г) 51—55 лет.</p> <p>9.Авантюрному типу карьеры не соответствуют признаки:</p> <p>а) высокая скорость должностного продвижения; б) нарушение обычной последовательности перехода от должности к должности; в) стремлением к продвижению руководят исключительно личные интересы; г) наличие стремления к отстаиванию коллективных интересов.</p> <p>10.Эволюционному типу карьеры не соответствуют признаки:</p> <p>а) медленный темп продвижения; б) замещение должностей последовательно одно за другим; в) продвижение стимулируется общественно-личными интересами; г) переоценка человеком своих личных возможностей.</p>
Уметь	<p>- приобретать знания в области теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>- применять знания в области теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды в профессиональной деятельности, использовать их на междисциплинарном уровне</p> <p>- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>Практические задания</p> <p>Рассмотрите ситуации и выполните задания.</p> <p>1. Директор столичной аптеки Анна Владимировна перед уходом в отпуск поставила перед своим заместителем две задачи. Ничего сложного:</p> <p>а) сделать косметический ремонт в её (директора) кабинете. За полгода до этого в квартире, расположенной этажом выше, лопнула батарея и теперь потолок и стены помещения выглядят не лучшим образом.</p> <p>б) подобрать еще одного провизора.</p> <p>Указания давались впопыхах, по телефону, чуть ли не из самолета. Анна Владимировна мысленно была уже в отпуске, на берегу моря. Да, признаться, и идей насчет нового дизайна кабинета у нее не было: самое главное, чтобы было чистенько. А задачу относительно найма еще одного провизора она озвучила вообще без особой надежды на успех: маловероятно, что за две недели можно найти подходящего сотрудника. Вернувшись, директор обнаружила, что поставленные задачи выполнены, но совершенно не так, как требовалось. Не понравилось все: от фактуры подвесных потолков и цвета краски, которой заново были выкрашены стены, до выражения лица новенькой девочки-провизора. Хорошо отдохнувшая Анна Владимировна обрушила на заместителя грома и молнии. Ремонт пришлось делать еще раз, новая работница через некоторое время была уволена «по собственному желанию».</p> <p>Какие условия успешного делегирования не были соблюдены? Как нужно было действовать директору аптеки в данной ситуации? Как условия данной ситуации будут способствовать карьерному росту участников?</p>
Владеть	<p>- практическими навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации</p>	<p><i>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</i></p> <p>Задание 1.Определение этапа карьерного роста.</p> <p>УСЛОВИЕ: Проанализируйте предложенную ситуацию: Петр Евгеньевич собирался отметить в следующем году свое сорокалетие. За последние восемь лет он осуществил быстрый карьерный рост в крупной, быстро развивающейся компании по производству и реализации продуктов питания. Он</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,</p> <p>- методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры.</p> <p>- способностью разработать и обосновать предложения по совершенствованию организационной культуры организации</p> <p>- возможностью междисциплинарного применения знаний</p>	<p>начал координатором отдела сбыта, затем перешел на должность инженера по поддержке сбыта. Потом продвинулся на должность руководителя группы. Впоследствии он стал менеджером по работе с ключевыми клиентами. Затем его повысили до уровня менеджера по сбыту в регионе. Два года он работал директором по сбыту по всей России, а последние пять лет – заместителем директора по сбыту в масштабе СНГ. Зарботки его вполне устраивали. Большие комиссионные выплаты при условии успешной реализации ставили сотрудников отдела сбыта в число наиболее высокооплачиваемых в компании. Вместе с тем в последний год интерес к работе начал снижаться. Не было ощущение успеха, особого признания со стороны руководства компании. Он неоднократно давал понять руководству, что готов расти и двигаться дальше. Но ответных шагов со стороны руководства не последовало. Недавно он обсуждал эту проблему со своим коллегой из другой компании – менеджером по группе ведущих торговых марок компании. В развитии их карьеры было много общего: сначала бурный рост, а затем медленное затухание и практическое прекращение карьерного роста при приближении к границе сорокалетнего возраста.</p> <p>Вопросы для обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как объяснить замедление карьерного роста? 2. Какие обстоятельства объективного характера могли этому предшествовать? 3. Какие мероприятия могли бы способствовать разрешению создавшегося противоречия? 4. Какие мотивационные факторы следует учитывать в данном случае?
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	
Знать	<p>- основные определения и понятия в области принятия решений</p> <p>- теоретические основы принятия организационно-управленческих решений с позиции социальной значимости принимаемых решений</p>	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Время руководителя и принципы его эффективного использования. 2. Методы учета и анализа использования времени руководителя. 3. Правила личной организованности и самодисциплины. 4. Система планирования личного труда руководителя. 5. Техника планирования личного времени руководителя. 6. План и распорядок рабочего дня. 7. Рабочее место руководителя. 8. Информационное обеспечение работы менеджера. 9. Методы рационализации личного труда руководителя. 10. Коммуникации в работе менеджера. 11. Подготовка и проведение руководителем деловых совещаний. 12. Деловой общение руководителя. 13. Самоорганизация здоровья руководителя. 14. Самоконтроль деятельности менеджера. 15. Эмоционально-волевые резервы работоспособности руководителя. 16. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к управленческой деятельности. 17. Имидж менеджера. 18. Типичные ошибки руководителей при разработке стратегии карьерного роста. 19. Методы рационализации личного труда руководителя. <p>Тестовые задания</p> <p>1. В середине карьеры с возрастом, как правило:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;</p> <p>б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;</p> <p>в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;</p> <p>г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.</p> <p>2. Планы деловой карьеры:</p> <p>а) не связаны с жизненными планами;</p> <p>б) вытекают из жизненных планов;</p> <p>в) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;</p> <p>г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.</p> <p>3. Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:</p> <p>а) его развитие в профессиональной сфере;</p> <p>б) его статус в должностной сфере;</p> <p>в) его развитие в культурной и общественной сфере;</p> <p>г) все вместе взятое.</p> <p>4. Карьера работника развивается прежде всего в сфере:</p> <p>а) профессиональной и должностной;</p> <p>б) спортивной;</p> <p>в) общекультурной;</p> <p>г) семейной.</p> <p>5. В индивидуальной карьере работника заинтересован прежде всего:</p> <p>а) сам работник;</p> <p>б) администрация фирмы;</p> <p>в) рабочий коллектив, профсоюз;</p> <p>г) все вместе взятое.</p> <p>6. Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться:</p> <p>а) отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других;</p> <p>б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда;</p> <p>в) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого;</p> <p>г) отстранение, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.</p> <p>7. Общепринятое определение категории «карьера» означает:</p> <p>а) должностное перемещение занятых;</p> <p>б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь;</p> <p>в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе;</p> <p>г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.</p> <p>8. Типология деловой карьеры включает следующие ее виды:</p> <p>а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.;</p> <p>б) по количеству охватываемых организаций — внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская;</p> <p>в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук);</p> <p>г) все вместе взятое.</p> <p>9. Переход из своей организации в другую на должность более</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:</p> <p>а) «грамплин»;</p> <p>б) «лестница»;</p> <p>в) «змея»;</p> <p>г) «перепутье».</p> <p>10. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем:</p> <p>а) 3 раза;</p> <p>б) 6 раз;</p> <p>в) 9-10 раз;</p> <p>г) 11— 15 раз</p>
Уметь	<p>- приобретать знания в области организационного поведения, необходимые для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p>-принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность с позиции социальной значимости принимаемых решений</p> <p>- применять знания в области организационного поведения для принятия организационно-управленческих решений, использовать их на междисциплинарном уровне</p>	<p>Практические задания</p> <p>Задание 1. Рассмотрите типовые ситуации. Какие условия эффективного взаимодействия субъекта и объекта управления в них не были соблюдены? Какие действия необходимо предпринимать для обеспечения условий гармоничного взаимодействия субъектов и объектов управления? Что в данных ситуациях будет способствовать карьерному росту?</p> <p>1) Человек, сам по себе умный и способный, становится руководителем в той области деятельности, в которой плохо разбирается. Решения, принимаемые им, чаще всего бывают малопонятными для подчиненных или не в полной мере учитывают специфику деятельности организации. Следствием является то, что подчиненные не могут трудиться с полной отдачей.</p> <p>2) Руководитель и подчиненный люди разных темпераментов, характеров, у них различная система ценностей и представлений о том, что такое «хорошо» и что такое «плохо». На почве психологической несовместимости на определенном этапе начались конфликты, которые стали оказывать негативное влияние на результаты работы.</p> <p>3) Руководитель организации, имея заместителей и руководителей линейных подразделений, все властные полномочия замыкает на себе, решает все вопросы сам, не предоставляя самостоятельности нижестоящим руководителям. Так как организация большая, первый руководитель не всегда может предусмотреть все необходимые действия в конкретных ситуациях из-за удаленности от места событий, незнания деталей, интересов подразделений, возможных реакций, особенно в непредвиденных ситуациях и обстоятельствах. Поэтому принятые наверху решения часто являются не оптимальными.</p> <p>4) Личные цели руководителя в организации не совпадают и не соответствуют личным целям и объективным производственным задачам подчиненного, поэтому подчиненный не готов следовать поступающим командам и распоряжениям.</p> <p>5) В организации распорядительная информация поступает только от руководителя к подчиненному, а каналы обратной связи попросту отсутствуют. Руководитель не знает, как подчиненный реагирует на информацию, полученную от него, и как выполняются его распоряжения, что затрудняет корректировку последующих шагов, которые обеспечивают приспособление субъекта и объекта друг к другу и к изменению внешней среды.</p> <p>ЗАДАНИЕ 2. Определение стадии профессионального развития. УСЛОВИЕ: Прочитайте приведенные ниже характеристики. Определите, какая стадия профессионального развития описана:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> - стадия оптанта; - стадия адепта; - стадия адаптанта; - стадия интернала; - стадия мастерства; - стадия авторитета; - стадия наставника. <p>Какие решения соответствуют данным стадиям?</p> <p>1. Людмила уже семь лет работает в отделе кадров. Начинала она с должности делопроизводителя, параллельно получала высшее образование. Затем ее перевели на должность инспектора по кадрам.</p> <p>2. Лидия Ивановна работает в школе учителем математики. Ее педагогический стаж составляет 18 лет. Она специалист высшей квалификационной категории, имеет 14 разряд. Ее уроки всегда отличаются высоким профессионализмом, творческим подходом к делу, умением найти индивидуальный подход к детям и учитывать их способности. Недавно она победила в конкурсе «Учитель года».</p> <p>3. Алина Сосницкая учится на 2 курсе Магнитогорского Государственного Технического Университета факультета экономики и управления. Особенно ей нравятся управленческие дисциплины. Алина уже задумывается о поиске места работы.</p> <p>4. Три месяца назад Валерий пришел работать в ОАО «Эфко» менеджером по продажам. Сначала у него возникали трудности с поиском клиентов, но теперь работа постепенно стабилизируется.</p> <p>5. Елена Курбатова широко известна в своей профессии как в нашей стране, так и за рубежом. Она занимает должность заведующего кафедрой социально-гуманитарных дисциплин в одном престижном университете, является доктором психологических наук, автором многих книг в области психологии. У нее есть ученики, последователи. Это человек, у которого учатся коллеги.</p> <p>6. Василий Николаевич бывший военный. Вот уже третий год как он вышел на пенсию. Однако быстро понял, что тихая жизнь дома не для него. Он принял решение о поиске работы. Отослав свое резюме в несколько фирм, он получил приглашение на работу в должности инженера по охране труда. Теперь ему предстояло освоиться на новом месте работы и в новом коллективе. 7</p> <p>7. Михаил Юрьев - известный адвокат. Он широко известен в профессиональном кругу как специалист в области уголовного права. Михаил неоднократно вел громкие дела. Его популярность и востребованность очевидна.</p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений в нестандартных ситуациях - методами, приемами и средствами, позволяющими находить организационно-управленческие решения в области организационного поведения и нести за них ответственность - возможностью междисциплинарного 	<p>Задания на решение задач из профессиональной области, комплексные задания</p> <p>Задание 1. Построение личного плана профессиональной карьеры Оценка жизненной ситуации (Ответить письменно).</p> <p>Работа</p> <ul style="list-style-type: none"> · Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях? · Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе? · Есть ли у меня воодушевление и мотивация? · Что является для меня мотивацией сейчас? · Что является для меня мотивацией сейчас? Через пять лет? · К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим потребностям?

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>применения знаний для нахождения организационно-управленческих решений в области организационного поведения</p>	<p>Экономическое состояние.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Каково мое экономическое положение? · Есть ли у меня личный бюджет, каков он, и придерживаюсь ли я его рамок? · Какие меры я могу в случае необходимости принять для улучшения экономического положения? <p>Физическое состояние.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Какова моя общая форма? · На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты)? · Бываю ли я регулярно на осмотрах у врачей? · В каком лечебном учреждении необходимо подлечиться? <p>Психическое состояние.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Каково мое психическое состояние? · На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского осмотра)? · Какие стрессовые факторы действуют на меня в настоящее время? · Какие стрессовые факторы могут ожидать меня в ближайшем будущем? · Не следует ли поменять образ жизни, круг общения, хобби? · Нуждаюсь ли я в помощи психиатров? <p>Социальное состояние – человеческие отношения</p> <ul style="list-style-type: none"> · Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю? · Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы? · Интересует ли других мое мнение? · Навязываю ли я другим мои мысли и мнения? · Умею ли я слушать? · Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике? · Как я забочусь о дружеских отношениях? · Как я могу развивать свои отношения обратной связи? <p>Семейная жизнь</p> <ul style="list-style-type: none"> · Имеются ли у меня условия для создания семьи? · Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям? · Как лучше проводить досуг в кругу семьи? <p>Постановка личных конечных целей карьеры (ответить письменно).</p> <p>Целями моей карьеры являются:</p> <p>1)</p> <p>2)</p> <p>3)</p> <p>Моя карьера должна осуществиться до 20..... г (самое позднее до))</p> <p>Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>А какие препятствуют?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>.....</p> <p>Что мне нужно использовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т. д.?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Готов ли я использовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания (работы), выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет проводится в устной форме и включает один теоретический вопрос и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания зачета:

на оценку **«зачтено»** – обучающийся демонстрирует высокий и средний уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

на оценку **«не зачтено»** – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Методические рекомендации для подготовки к зачету

Подготовка к зачету по дисциплине заключается в изучении теоретического материала по конспектам лекций, источникам основной и дополнительной литературы, включая темы самостоятельного изучения.

При самостоятельном изучении материала рекомендуется заносить в тетрадь основные понятия, термины, формулировки законов, формулы, выводы по изучаемой теме. Изучение любого вопроса необходимо проводить на уровне сущности, а не на уровне отдельных явлений. Это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Для того чтобы избежать трудностей при прохождении промежуточной аттестации рекомендуем тщательно изучить теоретический и практический материал в рекомендуемой литературе, материал хрестоматий, специализированных интернет-сайтов, документацию по качеству конкретных организаций.

В случае затруднения при изучении дисциплины следует обращаться за консультацией к преподавателю.