МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбржицкая

05.02.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Направление подготовки (специальность)
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление развитием компании

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	1

Магнитогорск
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
15.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
05.02.2025 г. протокол № 3

Председатель _____ Е.С. Замбржицкая

Рабочая программа составлена:
зав. кафедрой кафедры МиГУ, д-р пед. наук _____ О.Л. Назарова

Рецензент:
Начальник ОК ОАО "ММК-Метиз" _____ Д.А. Попов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от __ _____ 20__ г. № __
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование у магистров теоретических знаний об основополагающих понятиях и категориях науки управления карьерой персонала, узловых элементов теории, отражающих в обобщенном виде отдельные, наиболее важные аспекты карьеры персонала, их свойства и взаимосвязи; способствовать формированию понимания современной концепции управления карьерой персонала как системы знаний о возможностях повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов в организации.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Планирование карьеры входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Организация проведения переговоров и презентаций

Теория и практика управления

Управление знаниями

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

Риск-менеджмент

Управление изменениями

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная - преддипломная практика

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

В результате освоения дисциплины (модуля) «Планирование карьеры» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
УК-6.1	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки
УК-6.2	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков
УК-6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетных единиц 36 акад. часов, в том числе:

– контактная работа – 4,7 акад. часов:
– аудиторная – 4 акад. часов;
– внеаудиторная – 0,7 акад. часов;
– самостоятельная работа – 27,4 акад. часов;
– в форме практической подготовки – 0 акад. час;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. час
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. Введение в планирование карьеры								
1.1 Введение в дисциплину. Понятие карьеры	1				4,6	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
1.2 Основные этапы карьеры					2	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
1.3 Механизмы движения карьерных процессов					2	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3

1.4 Мотивация и стимулирование карьеры	1				2	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
1.5 Лидерство как инструмент достижения целей		2			2	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
Итого по разделу		2			12,6			
2. Основы планирования карьеры и управления карьерными процессами								
2.1 Управление карьерой в организации	1				6,8	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
2.2 Выбор и планирование карьеры					6	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
2.3 Гендерные аспекты развития карьеры				/0,8И	2	Подготовка к практическому занятию Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками	устный опрос тестирование	УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
Итого по разделу				2/0,8И	14,8			
Итого за семестр		2		2/0,8И	27,4		зачёт	
Итого по дисциплине		2		2/0,8И	27,4		зачет	

5 Образовательные технологии

На сегодняшний день стали очевидны преимущества использования компьютера на лекционных и практических учебных занятиях. Объяснение нового материала с использованием презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению материала. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник. Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические занятия);

2) технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода);

3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);

4) технологии проектного обучения (творческий проект);

5) интерактивные технологии (семинар-дискуссия);

6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации).

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

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

а) Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560094 (дата обращения: 13.01.2025).

2.Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560094 (дата обращения: 13.01.2025).

3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559881 (дата обращения: 13.01.2025).

б) Дополнительная литература:

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20315-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/562120 (дата обращения: 13.01.2025).

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559725 (дата обращения: 13.01.2025).

3. *Анисимов, А. Ю.* Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567776 (дата обращения: 13.01.2025).

в) Методические указания:

1. *Пугачев, В. П.* Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564381 (дата обращения: 13.01.2025).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/

Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web

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

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В процессе самостоятельного изучения дисциплины, подготовки к семинарским занятиям магистрам необходимо найти и изучить рекомендуемую литературу, действующие законодательные и нормативные акты. Для осмысления прочитанного материала магистрам предлагается ответить на вопросы, решить тесты, выполнить проектные (творческие) задания.

Раздел 1. Введение в планирование карьеры

Тема 1.1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры

Основные подходы к понятию «карьера». «Деловая карьера». Типология деловой карьеры: внутриорганизационная и межорганизационная, специализированная, неспециализированная, должностная, профессиональная, вертикальная и горизонтальная карьера; ступенчатая карьера; скрытая (центростремительная) карьера; нормативная карьера; скоростная карьера; ситуативная карьера; типичная и атипичная карьера; линейная и нелинейная. Профессиональные виды карьеры. Виды карьерного процесса. Карьерный кризис.

Основные вопросы:

1. Понятие и виды карьеры
2. Взаимодействие видов карьеры

Тема 1.2. Основные этапы карьеры

Этапы карьеры: предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный этап. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой. Карьерный цикл карьеры. Закономерности действия факторов карьеры. Ценностные ориентации в карьерном движении. Стратегии карьерного движения.

Основные вопросы:

1. Основные этапы карьеры
2. Стадии карьеры
3. Карьерный потенциал личности

Тема 1.3. Механизмы движения карьерных процессов

Внутренние факторы карьеры. Внешние факторы карьеры. Противоречия карьеры и движущие силы. Уровни деловой и социальной активности. Рефлексивность карьерных процессов. Факторы сдерживания и сопротивления карьеры. Физические, психологические, социальные факторы карьеры. Краткосрочные, устойчивые и постоянно действующие факторы карьеры. Закономерности действия факторов карьеры. Ценностные ориентации в карьерном движении. Стратегии карьерного движения.

Основные вопросы:

1. Особенности управленческой карьеры.
2. Ресурсы карьеры.
3. Карьерная среда.

Тема 1.4. Мотивация и стимулирование карьеры

Типология мотивов карьеры. Затратные и незатратные формы мотивации карьеры. Нормативно-правовые механизмы стимулирования карьеры: конкурсные формы стимулирования карьеры служащего; квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции.

Основные вопросы:

1. Типология мотивов карьеры
2. Затратные и незатратные формы мотивации карьеры
3. Механизмы стимулирования карьеры
4. Квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции

Тема 1.5. Лидерство как инструмент достижения целей

Отличительные признаки лидерства. Лидерство и руководство. Основные теоретические подходы к лидерству: структурный подход (теория черт); поведенческий подход; подход, построенный на взаимоотношениях «лидер – последователь»; лидерство, ориентированное на перемены; ситуационное лидерство. Перечень лидерских черт. Двухмерная модель участия подчиненных и управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона. Современные теории лидерства.

Основные вопросы:

1. Природа, определение и содержание понятия лидерства
2. Теории лидерских качеств
3. Поведенческий подход к изучению лидерства
4. Ситуационный подход к изучению лидерства
5. Новые теории лидерства

Раздел 2. Основы планирования карьеры и управления карьерными процессами

Тема 2.1. Управление карьерой в организации

Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала. Организация управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры. Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями. Карьерный рост специалиста и развитие организации. Контроль и регулирование управления карьерой в организации. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.

Основные вопросы:

1. Основы управления карьерой в организации.
2. Планирование карьерного развития персонала.
3. Организация управления карьерой в организации.

Тема 2.2. Выбор и планирование карьеры

Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации личности. Особенности поколений. Технологии, используемые при планировании карьеры. Портфолио карьерного продвижения. Карьерограмма.

Основные вопросы:

1. Проблемы выбора карьеры
2. Соотнесение потенциальных возможностей человека
3. Условия планирования карьеры
4. Принципы постановки карьерной цели
5. Оценка эффективности планирования карьеры

Тема 2.3. Гендерные аспекты развития карьеры

Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерное неравенство и дискриминация. Психологические различия между мужчинами и женщинами. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.

Особенности женской карьеры. Ограничения, накладываемые женской гендерной ролью. Ролевая перегрузка и ролевой конфликт работающей женщины. Психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру. Факторы, способствующие успеху карьеры женщин. Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях.

Особенности мужской карьеры. Традиционная мужская гендерная роль и ее ограничения. Проблема неконструктивного поведения. Гендерный подход в управлении карьерой. Основные направления реализации гендерного подхода при управлении карьерой.

Основные вопросы:

1. Гендер, гендерные роли и стереотипы
2. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций
3. Особенности женской карьеры
4. Особенности мужской карьеры
5. Гендерный подход в управлении карьерой

Практическое задание 1. Ознакомьтесь с вопросами теста. Составьте свой портрет по ответам.

1. Перед тем, как искать работу, задайте себе несколько вопросов и ответьте на них. Чем бы вам хотелось заниматься? Что у вас хорошо получается? Какую рабочую обстановку вы предпочитаете? Какой опыт работы у вас есть? Вначале ответив на эти вопросы, вы создадите план карьеры - ясную цель, на которой сконцентрируете свои поиски. Ознакомьтесь с предложенными 25 советами, которые могут пригодиться вам в дальнейшем процессе планирования карьеры.

2. Определитесь, какие навыки вы любите применять больше всего. При поиске работы необходимо вернуться к отправной точке и оценить, какие способности вам даны природой и какие знания вы приобрели. Это поможет вам выбрать вид деятельности. Вы должны научиться понимать себя: свои ценности, склонности, способности, личные качества, стиль жизни, который бы вам хотелось вести, и осознать взаимозависимость между собой и выбранной профессией.

3. Сопоставьте свои интересы с навыками, необходимыми в работе. Чтобы правильно выбрать профессию, необходимо сопоставить то, что вы любите делать, с тем, что умеете. Существует множество тестов на определение природных склонностей, личных качеств и интересов, которые позволят вам определить ваши сильные стороны и найти им применение в карьере.

4. Определить направление карьеры. Планирование карьеры - это процесс, который длится всю жизнь, он требует постоянных усилий, чтобы соответствовать изменяющимся условиям приема на работу. Чтобы сделать карьеру, очень важно определить ее желаемое направление и реализовывать эффективные стратегии по продвижению по службе.

5. Извлекайте максимальную пользу из ресурсов. Существует много ресурсов, которые могут помочь вам в планировании карьеры. Собирайте важную информацию для оценивания видов деятельности, исследования и планирования. Это поможет вам определить возможные профессии, собрать информацию о них и сравнить ее с собственной оценкой своих навыков. Можно использовать программное обеспечение для планирования карьеры, посещать семинары, посвященные карьере, университетские центры занятости, интернет-ресурсы, службы найма, ярмарки вакансий и дни карьеры.

6. Исследуйте профессии. Узнайте больше о природе работ, которые вас интересуют, например, какие требования выдвигаются к образованию, оклад, условия работы, будущие перспективы и все остальное, что может помочь вам сузить поиски.

7. Наберитесь практического опыта. Оцените виды деятельности, которые вас интересуют, и получите практический опыт с помощью стажировок, кооперативного образования, соответствующего летнего трудоустройства, волонтерской работы и университетских мероприятий.

8. Начните подготовку к поиску работы. Перед тем как приступить к поиску работы, необходимо научиться подготавливать резюме и сопроводительные письма, заполнять анкеты по трудоустройству, разбираться в методах поиска работы и потренироваться в прохождении собеседования.

9. Подготовьте профессиональное портфолио. Подготовьте собрание образцов своих работ, резюме, рекомендации, сведения о себе, дипломы, копии анкет и другую подобную информацию.

Практическое задание 2. Ознакомьтесь с вопросами теста. Составьте свой портрет по ответам.

1. Спланируйте личную кампанию по поиску работы. Если вы осознали, чего вы хотите от работы, свои интересы и умения и можете связать все это с конкретным рабочим местом, значит, вы готовы планировать личную кампанию по поиску работы. Это влечет за собой постановку целей карьеры, планирование и организацию поиска работы, подготовку материалов и следование по намеченному пути.

Опросите людей, чья работа вас интересует. Вы всегда можете найти кого-нибудь, кто занимается, по крайней мере приблизительно, тем, чем хотели бы заниматься вы. Узнайте, как их зовут, и встретьтесь, позвоните или напишите им. Вы узнаете гораздо больше о своей мечте.

2. Предвидьте проблемы и будьте готовы к ним. Решение найти работу или выбрать специальность - это шаг, который необходимо спланировать, чтобы все прошло гладко. Вы не можете знать наверняка, с какими проблемами вы столкнетесь, но вы можете догадаться, что может произойти в вашем случае. Потратив время на планирование своего поведения в возможных затруднительных ситуациях, вы сможете превратить препятствие в решаемую проблему.

3. Определите, как лучше всего продать себя. Подумайте о своем поиске работы как о продаже своих навыков, образования и опыта потенциальным работодателям. Стратегия вашей кампании по продаже включает в себя резюме, но также необходимо проникнуть на "скрытый" рынок труда и овладеть эффективными способами прохождения интервью.

4. Определите, какие навыки нужны работодателям. Рабочее место сегодня значительно отличается от рабочего места в прошлом. Работодатели все больше говорят о навыках, которые им нужны, а не просто о названиях должностей. Узнайте, какие навыки ищут работодатели сегодня.

5. Расширьте свои горизонты. Не ограничивайте себя поисками работы только в растущих отраслях. То, что пользуется успехом сейчас, не всегда означает, что так будет завтра, да и конкуренция в этих областях сильнее. Пусть ваш поиск приведет вас в неожиданные и непредвиденные сферы деятельности. Вы можете быть удивлены тем, что обнаружите там. Приготовьтесь смело заявить свои права на не отмеченное на карте будущее, где практически не ступала нога человека.

6. Овладейте новыми навыками. Из вашего исследования вы будете знать, какие умения ценятся больше всего работодателями в интересующей вас области. Если вы не владеете этими навыками, то захотите им обучиться. Существует много различных видов обучения, которые помогут подготовиться к будущей работе: формальное обучение, индивидуальное обучение, обучение по месту работы и стажировки. Исследуйте варианты и сделайте выбор, основываясь на своих потребностях и на потребностях ваших работодателей.

7. Решите, с какими работодателями контактировать. После того как вы поставили цель, исследовали рынок, настало время выбрать работодателей, с которыми вы хотите связаться. Это должно быть просто, так как большая часть работы уже сделана. Начните составлять список компаний, в которых, по вашему мнению, есть рабочие места по специальности, выбранной вами, или могут быть в будущем. Когда придет время начинать поиск работы, этот увеличивающийся список будет представлять огромную ценность.

8. Исследуйте тенденции на рынке рабочей силы. Чем лучше вы понимаете, как глобальные события влияют на рабочие места, тем лучше вы будете подготовлены к столкновению с проблемами на рубеже тысячелетий. Чтобы знать, куда все движется, необходимо исследовать текущие тенденции, отмечающие конец тысячелетия, и понять, к чему они нас ведут. Какие области создают новые рабочие места и возможности? Какими навыками необходимо владеть, чтобы быть конкурентоспособным в будущем?

Ситуация для анализа 1. Планирование привлечения персонала

Описание ситуации

Одним из разделов оперативного плана работы с персоналом организации является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация не сможет полностью покрыть потребность в персонале за счет внутренних ресурсов.

Постановка задачи

Определить, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается покрыть потребность в персонале в планируемом году, отметить преимущества и недостатки источников и определить конкретные потребности в персонале в плановом периоде для организации, где вы работаете или проходите практику.

Методические указания

Источники покрытия потребности в персонале приведены в таблице.

Источники покрытия потребности в персонале

Покрытие потребности в рабочей силе за счет работников предприятия	Систематическое наблюдение за рынком труда	Конкретные меры по привлечению рабочей силы	Прием на работу
Высвобождение за счет производственно-технологических, технических, организационно-структурных изменений на предприятии	Постоянные контакты (независимо от актуальной потребности) с государственными органами по труду, с учебными заведениями	Направление заявок на необходимую рабочую силу в государственные органы по труду и учебные заведения	Изучение письменных заявлений о принятии на работу и предварительный отбор
			Собеседование при приеме на работу
		Изучение явлений о поиске работы, публикация собственных объявлений	
Внутризаводские перемещения с целью обмена опытом			Прием на работу с испытательным сроком
Назначение молодых специалистов на более высокие должности	Информирование посредников о вакансиях на своем предприятии	Подключение специалистов по кадровым вопросам	

Ситуация для анализа 2. Причины, влияющие на эффективность тренинга

Небольшая российская компания-туроператор сформировала заказ для тренинговой организации: провести обучение 15 менеджеров в целях повышения уровня продаж в компании и улучшения качества обслуживания. Был проведен трехдневный выездной тренинг, содержащий широкую и разнообразную программу но развитию навыков эффективности продаж. Тренинг участникам понравился, и первый месяц наблюдалось некоторое воодушевление. Но уже через два месяца стало понятно, что объем продаж остался прежним и даже наметилась легкая тенденция к его снижению; качество обслуживания клиентов, судя по их отзывам, также не улучшилось. Напрашивается вывод: тренинг не дал результатов, значит, не был эффективен.

Вопросы для обсуждения

Почему тренинг не дал результатов?

Можно ли спрогнозировать эффективность тренинга?

Ситуация для анализа 3. Система оценки исполнения в компании Midsure Ltd

Midsure Ltd – страховая компания, предлагающая услуги по страхованию жизни, недвижимости и автотранспорта, а также услуги корпоративного страхования. Головной офис компании располагается в Бирмингеме и руководит деятельностью восьми филиалов в основных городах континентальной и северной части Великобритании. В состав головного офиса входят руководство отдельных подразделений и ряд специалистов. Все они имеют существенный опыт работы в сфере страхования. Каждый филиал возглавляет руководитель филиала, который, как правило, имеет до четырех подчиненных: руководителя направления но страхованию жизни, руководителя направления страхования автотранспорта и т.д. Каждый из обозначенных руководителей направлений управляет деятельностью от трех до пяти ведущих специалистов но внутренним аспектам каждого направления.

Политика компаниив вопросах карьерного роста и замещения заключается в определении и подготовке действующего персонала, нежели в найме сторонних профессионалов. Основой э того процесса служит система оценки исполнения. Однако в последние годы эта система стала вызывать все больше нареканий как со стороны руководства, так и самого персонала, по причине сомнительности и неясности критериев оценки исполнения и соответственно вытекающей из этого несправедливости результатов оценки. Также было высказано замечание, что поскольку оценка проводится ежегодно, ее результаты слишком отдалены от быстро меняющихся условий функционирования филиалов. Генеральный директор компании обсудил эту проблему с директором по персоналу, который дал согласие на пересмотр системы в целях отражения реального уровня исполнения на местах. Также была достигнута договоренность, что вся процедура оценки будет кардинально изменена.

Задание

Вы являетесь зарекомендовавшим себя консультантом по вопросам менеджмента, которого директор по персоналу призван себе в помощь для разработки новой системы оценки. В частности, он попросил вас составить свои рекомендации по следующим аспектам:

а) используемые критерии исполнения;

б) предложения в области обучения как часть новой системы оценки.

Подготовьте проект для директора по персоналу, включив в него свои предложения.

Тестовые задания

1. Расчет количественной потребности в персонале происходит:

а) одновременно с определением качественной потребности;

б) после определения качественной потребности в персонале;

в) без определения качественной потребности в персонале.

2. Определение качественной потребности в персонале означает определение потребности:

а) по категориям;

б) численности;

в) структуре;

г) специальностям;

д) квалификации.

3. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

а) психологические тесты;

б) проверка знаний;

в) проверка профессиональных навыков;

г) графический тест.

4. Коэффициент, определяемый как отношение количества принятых на работу по должности к общему числу претендентов на эту должность, есть:

а) коэффициент текучести;

б) коэффициент рекрута;

в) коэффициент отбора;

г) коэффициент подбора.

5. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы (выберите правильные ответы):

а) сколько работников, какой квалификации, когда и где буду необходимы;

б) какова эффективность функционирования системы управления персоналом;

в) какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ;

г) каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба.

6. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы)

а) низкие затраты на адаптацию персонала;

б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации;

в) появление новых импульсов для развития;

г) рост производительности труда;

д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

7. К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):

а) низкие затраты на адаптацию персонала;

б) уменьшение угроз возникновения интриг внутри организации;

в) появление новых импульсов для развития;

г) рост производительности труда;

д) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

8. Планирование человеческих ресурсов обеспечивает информацию:

а) об описании работы;

б) о стандартах работы;

в) о человеческих характеристиках;

г) о возможных вакансиях.

8. Что следует понимать под текучестью персонала:

а) все виды увольнений из организации;

б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;

в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;

г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов?

9. Развитие персонала – это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации;

в) система взаимосвязанных видов деятельности, необходимых для того, чтобы гарантировать организации эффективную управленческую структуру, и менеджеров для достижения организационных целей.

10. По каким критериям вы бы оценили эффективность программы обучения менеджеров:

а) издержки обучения;

б) внутренний критерий;

в) внешний критерий;

г) психоэмоциональный критерий?

11. Карьера – это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую степень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

12. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

а) получение степени магистра;

б) ротацию менеджеров;

в) делегирование полномочий;

г) резерв кадров на выдвижение.

13. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации, есть:

а) резерв руководителей на выдвижение;

б) аттестационная комиссия;

в) резерв кадров;

г) кадровая служба.

14. Наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала позволяет:

а) анализ исполнения работы;

б) оценка эффективности деятельности персонала;

в) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;

г) балансовый метод.

15. Каковы причины высвобождения работников в организации:

а) структурные сдвиги в производстве;

б) перемещение работников внутри организации и за ее пределы;

в) текучесть кадров;

г) повышение технического уровня производства;

д) изменение объемов производства;

е) уменьшение сменности работы производственных подразделений предприятия;

ж) стремление работодателя к качественному изменению структуры персонала?

16. Карьера бывает:

а) профессиональная;

б) стандартная;

в) традиционная;

г) внутриорганизационпая.

17. Основой для выработки и принятия решения о зачислении сотрудника в резерв руководителей является:

а) оценка личных и деловых качеств;

б) оценка труда;

в) оценка результатов труда;

г) комплексная оценка качества работы.

18. Оценка деятельности подразделений управления персоналом – это систематический процесс, направленный па (выберите все правильные ответы):

а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;

б) соотношение результатов детальности кадровых служб с итогами;

г) комплексная оценка качества работы.

19. Оценка деятельности подразделений управления персоналом – это систематический процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;

б) соотношение результатов детальности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;

в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

20. Коммерческая эффективность определяется:

а) соотношением затрат и результатов;

б) соотношением прошлого и достигнутого уровней показателей.

21. Эффективность системы управления персоналом определяется:

а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

в) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

Методические указания по выполнению контрольной работы

Выполнение контрольной работы является важной составляющей изучения дисциплины «Планирование карьеры» и нацелено на углубление, обобщение, закрепление полученных теоретических знаний и развитие умений и навыков принятия самостоятельных, обоснованных решений в области планирования социально-экономических процессов, происходящих на уровне муниципального образования.

При выполнении контрольной работы для полного и правильного раскрытия содержания темы важнейшее значение имеет самостоятельный поиск и анализ библиографических источников, в частности:

- научных работ российских и зарубежных ученых по данной проблеме;
- нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы организации социально-экономического планирования;
- статистических данных;
- материалов периодической печати по теме контрольной работы;
- интернет-ресурсов.

Самостоятельная работа при подборе литературы не исключает, а наоборот, предполагает систематические консультации с преподавателем.

Контрольная работа должна включать следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Во введении обосновывается актуальность исследуемой проблемы, раскрывается степень ее изученности, формулируются цели и задачи, определяется предмет, объект и методы исследования. Основная часть должна содержать текстовые материалы и числовые данные, отражающие существо, методику и отдельные результаты, достигнутые в ходе выполнения контрольной работы. В заключении излагаются общие выводы и предложения по результатам изучения темы.

Объем контрольной работы должен составлять примерно 15-20 страниц машинописного текста.

Темы контрольной работы

1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека.
2. Выбор карьеры: сущность и характеристики.
3. Планирование карьеры: сущность, характеристики.
4. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
5. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
6. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.
7. Профессионализм и карьера.
8. Карьерный потенциал личности.

9. Карьерное пространство человека.
10. Технология самомаркетинга.
11. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления.
12 .Повороты и кризисы карьеры: сущность и причины.
13. Стратегии поведения работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры.
14. Потеря работы и карьера.
15. Адаптация к новому месту работы.
16. Технология индивидуального консультирования по карьере.
17. Технология группового консультирования по карьере.
18. Особенности управления карьерой.
19. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
20. Гендерные аспекты развития карьеры.

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6.1	Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки	***Перечень теоретических вопросов к зачету:*** 1. Понятие и виды карьеры. 2. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная: специализированная и неспециализированная. 3. Карьера вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, диагональная. центростремительная. 4. Структура внутриорганизационной карьеры Э. Шейна. 5. Типология карьеры Д. Сьюпера. 6. Понятие и виды карьерного процесса (по устойчивости, времени осуществления). 7. «Трамплин», «лестница», «змея», «перепутье» как виды карьерного процесса. 8. Виды карьерного процесса по скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы. 9. Виды карьерного процесса по уровню притязаний. 10. Карьерный тайм-аут и дауншифтинг. 11. Основные этапы карьеры. 12. Карьерный потенциал личности.
УК-6.2	Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	***Примерные практические задания для зачета:*** 1. Разработать карьерный план для сотрудников организации по управлению персоналом. 2. Проанализировать разделы карьерного плана.
УК-6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с	*Методические указания по выполнению контрольной работы представлены в приложении 1.*

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
	учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	***Примерный перечень тем контрольной работы:*** 1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека. 2. Выбор карьеры: сущность и характеристики. 3. Планирование карьеры: сущность, характеристики. 4. Реализация карьеры: сущность, характеристики. 5. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики. 6. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление проектами» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в форме теста и выполнения одного практического задания.

Показатели и критерии оценивания зачета:

– на оценку **«зачтено»** – обучающийся демонстрирует от высокого до порогового уровня сформированности компетенций:

- всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

- основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

- в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«незачтено»** – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач; обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач