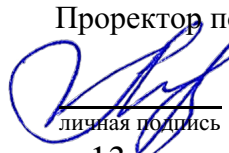


Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.08.2023 20:01:56
Уникальный программный ключ:
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcd8c652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

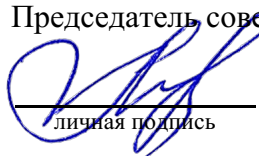
УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


личная подпись Н.О. Минькова
инициалы, фамилия
« 13 » марта 2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета


личная подпись Н.О. Минькова
инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление деловой карьерой

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Общий и стратегический менеджмент
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 1 (з.е.)

Всего учебных часов: 36 (ак. час.)

| Формы промежуточной аттестации | СЕМЕСТР | | |
|--------------------------------|---------|--------------|---------|
| | очная | очно-заочная | заочная |
| Зачет | 2 | 2 | 2 |

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

1. Цель и задачи освоения дисциплины

| | |
|--------------------------|--|
| Цель освоения дисциплины | Получение знаний, формирование умений и выработка навыков по управлению деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением персонала, руководству кадровым резервом для решения профессиональных задач управления с учетом требований риск-менеджмента. |
| Задачи дисциплины | <ul style="list-style-type: none"> -овладение категориальным аппаратом дисциплины «Управление деловой карьерой» -получение знания основ разработки и внедрения требований к должностям; -изучение роли социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе управления профессиональной карьерой; -приобретение знаний, умений и навыков в области анализа и применения методов управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом; -формирование умений и выработка навыков применения методов и технологий управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала для решения профессиональных задач управления в сфере общего и стратегического менеджмента. -приобретение знаний, формирование умений и выработка навыков применения технологий риск менеджмента в процессе планирования и реализации личной карьеры менеджера и карьерного роста персонала организации. |

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

| | |
|---|---|
| Факультативные дисциплины (модули) | |
| Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины | Менеджмент Современные проблемы экономической науки и менеджмента Управление персоналом (продвинутый уровень) |
| Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее | Кросс-культурный менеджмент Методы принятия управленческих решений (продвинутый уровень) Стратегический менеджмент Тайм-менеджмент Управление изменениями |

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

| Индикатор | Название | Планируемые результаты обучения | ФОС |
|-----------|----------|--|-----|
| | | ПК3 Способен оценить управленческие решения с позиции риск-менеджмента | |

| | | | |
|--|--|---|---------------------|
| ПК-3.1 | Знать: основные теории и подходы риск-менеджмента | обладает знанием методов, способов и приемов принятия решений при формировании целей профессионального роста и личностного развития персонала организации; знанием содержания процесса формирования целей профессионального и личностного развития и способов их реализации в процессе планирования деловой карьеры персонала организации; знанием профессиональных задач, подходов и ограничений при использовании личного творческого потенциала персонала организации в процессе планирования деловой карьеры; знанием рисков и их последствий в процессе при принятии и реализации решений по продвижению деловой карьеры персонала организации. | Тест |
| ПК-3.2 | Уметь: анализировать внутренний и внешний контекст функционирования организации и устанавливать связи с процессом управления рисками | обладает умением применять приемы и технологий анализа среды, необходимой для формирования целей и планирования карьеры персонала организации; умением критически оценивать результаты деятельности персонала и разрабатывать решения по планированию деловой карьеры персонала в организации с учетом оценки величины и последствий рисков таких решений. | Выполнение реферата |
| ПК-3.3 | Владеть: навыками постановки задач для ключевых участников процесса управления рисками | владеет навыками правильно и четко формулировать цели и задачи личностного и профессионального развития персонала организации и формировать условия для его самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала; навыками оценки рисков и их последствий при реализации стратегии профессионального и личностного развития персонала организации и продвижении его деловой карьеры. | Кейс |
| ПК4 Способен определять ключевые показатели эффективности деятельности работников на основе стратегических и операционных задач в области риск-менеджмента | | | |
| ПК-4.1 | Знать: основные нормы корпоративного управления и корпоративной культуры | обладает знанием требований, методов, способов, технологий и процессов управления деловой карьерой персонала организации; знанием показателей, требований, методов, способов и алгоритмов подготовки, разработки и реализации стратегических и операционных решений и задач по управлению деловой карьерой персонала организации; знанием ключевых критериев и показателей оценки эффективности стратегий реализации продвижения и развития персонала организации; знанием ключевых показателей эффективности деятельности работников компании при оценке выполнения ими стратегических и организационных задач для учета этих показателей при планировании и реализации деловой карьеры персонала организации. | Тест |

| | | | |
|--------|---|---|---------------------|
| ПК-4.2 | Уметь: определять различные сферы применения риск-менеджмента | обладает умением осуществлять процессы стратегического и операционного управления управления деловой карьерой персонала организации с учетом требований риск-менеджмента; умением применять технологии подготовки, разработки и реализации стратегических и операционных решений по управлению деловой карьерой персонала организации с учетом требований риск-менеджмента | Выполнение реферата |
| ПК-4.3 | Владеть: навыками определения ключевых показателей эффективности деятельности работников на основе стратегических и операционных задач в области риск-менеджмента | владеет навыками учета требований и применения технологии и способов ведения процессов стратегического и операционного управления деловой карьерой персонала организации; навыками учета требований и использования показателей, методов, способов подготовки, разработки и реализации стратегических и операционных решений и задач по управлению деловой карьерой персонала организации; навыками применения ключевых показателей эффективности деятельности работников компании при оценке выполнения ими стратегических и организационных задач для принятия решений по планированию и продвижению деловой карьеры персонала организации с учетом требований риск-менеджмента | Кейс |

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

| № | Название темы | Содержание | Литература | Индикаторы |
|----|--|--|--|---|
| 1. | Сущность развития профессионального роста. | <p>Развитие профессионального роста работника в современной организации.</p> <p>Жизненные планы, жизненный путь и карьера.</p> <p>Фундамент карьеры: профессия и квалификация.</p> <p>Образование, квалификация и карьера.</p> <p>Роль развития карьеры в управлении персоналом.</p> <p>Требования к системе карьерного развития.</p> <p>Виды карьеры и модели карьерных процессов.</p> <p>Основные характеристики карьерных лестниц.</p> <p>Риски, обусловленные целями карьерного роста.</p> <p>Риски, обусловленные особенностями вида карьеры.</p> <p>Учет рисков в процессе построения жизненных планов и карьеры.</p> <p>Учет рисков ,связанные с выбором определенной профессии.</p> <p>Учет рисков при разных моделях карьерных лестниц</p> <p>Учет рисков на базе карьеры квалификационных требований к определенным профессиям и специальностям.</p> | <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2,</p> <p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.2.3,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.1.4</p> | <p>ПК-3.1</p> <p>ПК-3.2</p> <p>ПК-3.3</p> <p>ПК-4.1</p> <p>ПК-4.2</p> <p>ПК-4.3</p> |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| 2. | Управление карьерой | <p>Субъекты управления карьерными процессами. Система мотивации и карьера. Концепции развития управления карьерой. Продвижение работника в организации. Управление карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда. Управление карьерой целевых групп. Типы карьерной политики и модели развития карьеры. Основные инструменты управления карьерой. Уровни внутренней мобильности персонала в компании. Культура организации в процессе управление карьерой. Риски, связанные с целевыми ориентирами организации в сфере развития и планирования карьеры персонала. Риски, связанные с возможными вариантами продвижения работника по карьерной лестнице в организации. Риски, связанные с отношением работников у принятым в организации моделям карьеры и продвижения работников в организации. Риски, связанные с применением инструментария управления карьерой в компании. Риски, связанные с временным периодом реализации карьерных устремлений персонала в компании.</p> | 9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4 | ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 |
| 3. | Особенности карьерного развития в зарубежных странах | <p>Американский опыт управления карьерой. Японский опыт управления карьерой. Управление карьерой в Западной Европе. Возможности использования зарубежного опыта карьерного развития в российских компаниях. Особенности карьерных рисков в различных странах. Учет рисков при применении моделей рисков в различных странах. Риски, связанные с возможностями применения карьерного опыта в России. Риски карьерного роста, обусловленные отношением работников и работодателей в России. Сравнительный анализ рисков управления карьерой в России и западных странах.</p> | 9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4 | ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| 4. | Роль самоменеджмента в управлении карьерой | <p>Образование , квалификация и карьера.</p> <p>Организация и регулирование индивидуальной карьеры.</p> <p>Самомаркетинг как основа становления карьеры.</p> <p>Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера.</p> <p>Технология разработки личного плана развития карьеры.</p> <p>Процедура профессионального выбора.</p> <p>Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста.</p> <p>Контроль за достижениями и карьерными процессами.</p> <p>Оценка работником рисков при обосновании их своих жизненных целей.</p> <p>Риски, связанные с выбором профессии в индивидуальной карьере работника.</p> <p>Риски, обусловленные необходимостью соответствия профессиональным требованиям работодателя при построении карьеры в организации.</p> <p>Риски, связанные с самооценкой работника при построении им личного плана карьеры в организации.</p> <p>Риски как результат противоречий требований рынка труда и планов карьерного роста работника.</p> | <p>9.2.1,</p> <p>9.2.2,</p> <p>9.1.1,</p> <p>9.1.2,</p> <p>9.2.3,</p> <p>9.1.3,</p> <p>9.1.4</p> | <p>ПК-3.1</p> <p>ПК-3.2</p> <p>ПК-3.3</p> <p>ПК-4.1</p> <p>ПК-4.2</p> <p>ПК-4.3</p> |
|----|--|---|--|---|

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| 5. | Формирования и развития карьерного роста в компании | <p>Анализ трудового потенциала компании. Ключевые сотрудники: подходы и тенденции. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческий капитала. Идентификация ключевых сотрудников. Компетенции и профиль ключевых сотрудников. Анализ кадрового резерва. Анализ программ обучения. Анализ системы управления знаниями в компании. Анализ программ карьерного роста в компании. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов. Специфика карьеры женщин. Идентификация рисков, связанных с ключевыми сотрудниками компании. Идентификация рисков, связанных с формированием кадрового резерва. Идентификация рисков, связанных с программами карьерного роста в компании. Технологии оценки вероятности рисков и последствий их наступления, связанные с ключевыми сотрудниками компании. Технологии оценки вероятности рисков и последствий их наступления, связанные с формированием кадрового резерва. Технологии оценки вероятности рисков и последствий их наступления, связанные с системой управления знаниями в компании. Методы управления и снижения рисков при разработке и реализации программ формирования и развития карьерного роста в компании.</p> | <p>9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4</p> | <p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3</p> |
| 6. | Работа с кадровым резервом | <p>Сущность формирования кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Основные направления подготовки резерва. Методы работы с кадровым резервом. Организация работы с преемниками и молодыми сотрудниками с лидерским потенциалом. Риски, возникающие в процессе формирования и реализации программ кадрового резерва компании. Риски, возникающие при подборе и включении кандидатов в кадровый резерв. Оценка рисков и вероятности их наступления в процессе формирования и реализации программ кадрового резерва компании. Оценка рисков и вероятности их наступления при подборе и включении кандидатов в кадровый резерв. Методы управления рисками и снижения рисков при определении целей и реализации программ работы с кадровым резервом.</p> | <p>9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4</p> | <p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3</p> |

| | | | | |
|----|------------------------------------|---|--|--|
| 7. | Гендерные аспекты развития карьеры | <p>Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения.</p> <p>Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.</p> <p>Гендерные аспекты лидерства и руководства.</p> <p>Изменение гендерных границ.</p> <p>Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.</p> <p>Особенности женской карьеры. Особенности мужской карьеры.</p> <p>Гендерный подход в управлении карьерой.</p> <p>Виды рисков, возникающие при гендерных аспектах развития карьеры.</p> <p>Оценка рисков и их последствий при учете гендерных аспектов развития карьеры.</p> <p>Методы управления и снижения рисков при учете гендерных аспектов развития карьеры.</p> | <p>9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4</p> | <p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3</p> |
|----|------------------------------------|---|--|--|

| | | | | |
|----|----------------------|---|--|--|
| 8. | Планирование карьеры | <p>Понятие планирования карьеры. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.</p> <p>Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры. Системы планирования карьеры работника в организации.</p> <p>Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову. Планирование отдельных этапов карьеры по Щекину.</p> <p>Индивидуальный план карьеры.</p> <p>Обучение планированию карьеры.</p> <p>Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.</p> <p>Технологии, используемые при планировании карьеры. Планирование карьеры на организационном уровне. Основы разработки и внедрения требований к должностям. Формирование карьерограммы сотрудника. Индивидуальное управление карьерой: постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры; самооценка с точки зрения карьеры; профессиональная ориентация и выбор карьеры; организация и регулирование индивидуальной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами.</p> <p>Риски, учитываемые при разработке целей планирования карьеры сотрудников в организации.</p> <p>Риски, учитываемые при разработке требований к должностям и формировании карьерограммы сотрудника.</p> <p>Риски, учитываемые при определении моделей карьерных лестниц сотрудников.</p> <p>Риски, учитываемые при необходимости сочетания индивидуальных карьер работников с системой планирования карьеры на организационном уровне фирмы.</p> <p>Оценка рисков и вероятности их наступления при проведении работы по планированию карьеры, перемещения работников и их развитию в организации.</p> <p>Методы управления рисками и снижения рисков при проведении работы по планированию карьеры, перемещения работников и их развитию в организации.</p> | <p>9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4</p> | <p>ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3</p> |
|----|----------------------|---|--|--|

| | | | | |
|-----|---|--|---|--|
| 9. | Технология развития личной карьеры | <p>Особенности личности. Выбор карьеры. Самоуправление карьерой. Планирование собственной карьеры.</p> <p>Стратегия самоуправления карьерой.</p> <p>Самоорганизация и самопрезентация. Технология карьерного менеджмента. Цели личной карьеры и формирование карьерных целей.</p> <p>Понятия карьерной среды и ее влияние на развитие карьеры.</p> <p>Риски развития личной карьеры и способы их выявления.</p> <p>Оценка вероятности риска и его последствий в процессе реализации технологий развития личной карьеры.</p> <p>Методы снижения и управления рисками в процессе реализации технологий развития личной карьеры.</p> | 9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4 | ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 |
| 10. | Психологические барьеры профессионального развития личности | <p>Кризисы профессионального становления личности как переход от одной стадии развития к другой, характеризующийся изменением социальной ситуации, сменой ведущей деятельности и возникновением психических новообразований.</p> <p>Стадии психосоциального развития. Типология кризисов личности.</p> <p>Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития: объективные и субъективные.</p> <p>Стадии профессионального становления личности: оптация, профессиональное образование и подготовка, профессиональная адаптации, первичная и вторичная профессионализация и мастерство.</p> <p>Риски, возникающие в процессе преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.</p> <p>Риски на различных стадиях профессионального становления личности.</p> <p>Оценка и учет рисков в процессе преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.</p> <p>Оценка и учет рисков на различных стадиях профессионального становления личности.</p> <p>Управление рисками и методами снижения рисков в процессе преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.</p> <p>Управление рисками и методами снижения рисков на различных стадиях профессионального становления личности.</p> | 9.2.1, 9.2.2, 9.1.1, 9.1.2, 9.2.3, 9.1.3, 9.1.4 | ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3 |

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 2 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|--------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 2. | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 3. | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 4. | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 5. | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 6. | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 7. | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 8. | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 9. | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 10. | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 32 | 16 | 0 | 14 | 4 |

Форма обучения: очно-заочная, 2 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|--------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 2. | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 3. | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 4. | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 5. | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 6. | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 7. | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 8. | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 9. | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 10. | 4 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 32 | 16 | 0 | 14 | 4 |

Форма обучения: заочная, 2 семестр

| № | Контактная работа | Аудиторные учебные занятия | | | Самостоятельная работа |
|----|-------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| | | занятия лекционного типа | лабораторные работы | практические занятия | |
| 1. | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 2. | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |

| | | | | | |
|-------|--------------------------|---|---|---|----|
| 3. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 4. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 5. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 6. | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 7. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 8. | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 9. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 10. | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Промежуточная аттестация | | | | |
| | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Консультации | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого | 6 | 4 | 0 | 0 | 30 |

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки

самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «ПК-3.1»

Вопрос №1 .

Модель компетенций находит свое применение в следующих областях системы управления персоналом

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. формирование кадровой политики предприятия;
2. формирование корпоративной культуры, подбор и оценка персонала;
3. диагностика лояльности персонала;

Вопрос №2 .

Обучение, включение, достижение успеха, профессионализм, переоценка ценностей, мастерство, пенсионный период составляют...

Варианты ответов:

1. этапы карьерного роста
2. элементы трудовой мотивации
3. социальные составляющие карьеры

Вопрос №3 . Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

Варианты ответов:

1. здоровье человека;
2. образование;
3. профессионализм;

4. творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
5. депозитные счета в банках.

Вопрос №4 .

Процесс побуждения работников к достижению целей это ...

Варианты ответов:

1. потребности
2. стимулирование
3. мотивация

Вопрос №5 .

Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении - это...

Варианты ответов:

1. профотбор
2. подбор
3. аттестация работника

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Выполнение реферата для формирования «ПК-3.2»

1. Управление карьерой – составная часть развития потенциала кадров фирмы.
2. Бюрократическая организационная структура и особенности ее карьерных технологий.
3. Современные технологии развития персонала.
4. Особенности практики управление карьерой креативного персонала в современных организациях: лучший мировой опыт.
5. Влияние выбора профессии на развитие карьеры.
6. Планирование и управление трудовой карьерой.
7. Взаимосвязь организационной культуры и управления деловой карьерой.
8. Влияние психологического типа личности на развитие карьеры.
9. Урегулирование конфликтных ситуаций как механизм управления карьерой.
10. Планирование карьеры как механизм управления карьерой.
11. Идентификация и выявления рисков в процессе планирования карьеры персонала.
12. Применение технологий управления рисками в процессе планирования карьеры персонала.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|--------|---------------------|
|--------|---------------------|

| | |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате |
| Удовлетворительно | Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа |
| Хорошо | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области |
| Отлично | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме |

Кейс для формирования «ПК-3.3»

Разработка личного плана развития карьеры

Вопросы для обсуждения:

1. Определение жизненных целей и их важности.
2. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
3. Оценка жизненной ситуации.
4. Какие карьеры Вы для себя планируете?

Приступая к выполнению задания необходимо понять, что составление личного плана карьеры менеджера является средством эффективного управления своей деятельностью, своей деловой карьерой.

Перед составлением плана следует провести анализ самого себя с точки зрения оценки своего «Я», «сегодня и сейчас», ответив на следующие вопросы:

I. Оценка жизненной ситуации

1.1. Учеба, работа:

Имею ли я четкую картину своей работы и ее целей?

Помогает ли моя учеба, работа в достижении других жизненных целей.

Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к учебе, работе?

Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?

Есть ли у меня воодушевление и мотивация.

Что является для меня мотиватором сейчас? Через пять лет?

Какие сильные и слабые стороны моей мотивации?

К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

1.2. Экономическое состояние:

Каково мое экономическое положение?

Есть ли у меня личный бюджет, – каков он и придерживаюсь ли я его рамок?

Какие меры я могу предпринять для улучшения экономического положения?

1.3. Мое физическое состояние.

Какова моя общая физическая форма?

На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты и другое).

Бывало ли я регулярно у врача?

В каком лечебном заведении необходимо подлечиться?
Пора ли задуматься о снижении веса?

1.4. Социальное состояние – человеческие отношения.

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 другим свои мысли и мнения.

Умею ли я слушать?

Умею ли я ценить людей, с которыми я общаюсь?

Как это проявляется на практике?

Стремлюсь ли я развивать людей с которыми общаюсь?

Как я забочусь о других отношениях?

Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

1.5. Психическое состояние.

Каково мое психическое состояние?

На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты, результаты обследования).

Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время?

Умею ли я управлять собой?

Не следует ли мне в настоящее время поменять вуз, работу?

Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем?

Не следует ли мне помнить образ жизни, круг общения, хобби?

Нуждаюсь ли я в помощи психолога?

1.6. Семейная жизнь.

Имеются ли у меня условия для создания семьи?

Следует ли завести ребенка?

Уделяю ли достаточно времени и внимания родителям, жене, детям?

Как лучше проводить досуг в кругу семьи?

Когда поехать на отдых?

II. Постановка личных конечных целей карьеры.

2.1. Целями моей карьеры являются:

2.2. Моя карьера должна осуществляться...

2.3. Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?

2.4. Какие препятствуют?

2.5. Каковы наиболее критические пункты в достижении моей карьеры? Что я могу сделать в этом плане?

2.6. Что мне нужно задействовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и так далее.

2.7. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

III. Частные цели и планы деятельности, способствующие достижению моей карьеры.

| Для достижения поставленных жизненных целей мне нужно решить следующие задачи | Мероприятия (Возможные способы и средства Решения задач) | Время (сроки) | Критерии решения задачи |
|--|--|---------------|-------------------------|
| В области развития служебной деятельности. В области экономического состояния. В области здоровья и физического воспитания. В области социального состояния, дружеских отношений и увлечений. В области моральной мотивации и психологического состояния. В области семейной жизни. | | | |

Форма проведения – разработка проекта личного плана развития карьеры.

Форма контроля – составление личного плана карьеры и участие в дискуссии.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе |
| Удовлетворительно | Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения |
| Хорошо | Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений |
| Отлично | Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений |

Тест для формирования «ПК-4.1»

Вопрос №1 .

Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения

Варианты ответов:

1. этап принятия решения
2. этап прохождения собеседования
3. этап обратной связи с руководителями других фирм
4. этап подготовки к собеседованию

Вопрос №2 .

Способность организации изменять и приводить профессионально-квалификационные структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:

Варианты ответов:

1. численную адаптацию рабочей силы;
2. функциональную адаптацию рабочей силы;
3. дистанционную адаптацию рабочей силы;
4. финансовая адаптация рабочей силы;

Вопрос №3 .

Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию

Варианты ответов:

1. достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
2. использование испытательного срока для новичка;
3. регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
4. введение в должность;
5. верно все вышеперечисленное.

Вопрос №4 .

_____ — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников.

Варианты ответов:

1. Освоение выбранной стратегии организации
2. Кадровое программирование
3. Кадровое планирование

Вопрос №5 .

Назначение работников на должности, рабочие места в соответствии с принятым разделением труда и способностями работников называется...

Варианты ответов:

1. планированием персонала
2. адаптацией
3. расстановкой персонала

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Удовлетворительно | от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Хорошо | от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |
| Отлично | от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий |

Выполнение реферата для формирования «ПК-4.2»

1. Развитие профессионального роста работника в современной организации.
2. Опыт зарубежных компаний в формировании профессионального роста сотрудников.
3. Требования к системе карьерного развития.
4. Виды карьеры и модели карьерных процессов. Основные характеристики карьерных лестниц.
5. Концепции развития управления карьерой.
6. Типы карьерной политики и модели развития карьеры.
7. Уровни внутренней мобильности персонала в компании.
8. Культура организации в процессе управление карьерой.

9. Самомаркетинг как основа становления карьеры.
10. Таймменеджмент как инструмент формирования карьерного роста.
11. Роль руководителя в формировании профессионального роста сотрудников.
12. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.
13. Специфика карьеры женщин.
14. Роль управления карьерой в формировании кадрового резерва организации.
15. Риски в личной карьере работника.
16. Учет рисков в моделях карьерных процессов.
17. Выявление и сравнение рисков в различных моделях карьерных лестниц.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате |
| Удовлетворительно | Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа |
| Хорошо | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области |
| Отлично | Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме |

Кейс для формирования «ПК-4.3»

Цель кейса-выработка умений и навыков по разработке программ карьерного роста в компании.

Ситуация:

Анализ программ карьерного роста в компании.

Вопросы для анализа и обсуждения:

1. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческого капитала.
2. Роль ключевых сотрудников в развитии организации
3. Компетенции и профиль ключевых сотрудников.
4. Анализ программ карьерного роста в компании..
5. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.
6. Специфика карьеры женщин.

По результатам обсуждения необходимо сформулировать приоритеты программы карьерного роста сотрудников в компании, обосновать их взаимосвязь с кадровыми стратегиями компании, аргументировать свою точку зрения в процессе ее обсуждения с коллегами.

Критерии оценки выполнения задания

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|--|
| Неудовлетворительно | Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе |
| Удовлетворительно | Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения |
| Хорошо | Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений |
| Отлично | Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений |

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Сущность развития профессионального роста.

1. Участие государства в процессе формирования карьеры.
2. Возможности карьерного роста в США, Германии, Японии.
3. Опыт финских компаний в формировании карьеры.
4. Возможности использования зарубежного опыта карьерного развития в российских компаниях.
5. Риски, обусловленные целями карьерного роста.
6. Риски, обусловленные особенностями вида карьеры.
7. Учет рисков в процессе построения жизненных планов и карьеры.
8. Учет рисков, связанные с выбором определенной профессии.
9. Учет рисков при разных моделях карьерных лестниц.
10. Учет рисков на базе карьеры квалификационных требований к определенным профессиям и специальностям.

Тема 2. Управление карьерой

11. Процесс формирования карьеры в системе работы с персоналом.
12. Требования предъявляются к системе карьерного развития работников в организации.
13. Сущность понятия карьерные лестницы и ее характеристики.
14. Процесс построения карьерных лестниц.
15. Риски, связанные с целевыми ориентирами организации в сфере развития и планирования карьеры персонала.
16. Риски, связанные с возможными вариантами продвижения работника по карьерной лестнице в организации.
17. Риски, связанные с отношением работников у принятым в организации моделям карьеры и продвижения работников в организации.
18. Риски, связанные с применением инструментария управления карьерой в компании.
19. Риски, связанные с временным периодом реализации карьерных устремлений персонала в компании.

Тема 3. Особенности карьерного развития в зарубежных странах

20. Модели карьерных процессов.
21. Какова взаимосвязь между типами карьерной политики и моделями развития карьеры в организации.
22. Совместимость общности интересов государства, организации и индивида при достижении работником определенных карьерных ценностей.
23. Учет рисков при применении моделей рисков в различных странах.
24. Риски, связанные с возможностями применения карьерного опыта в России.
25. Риски карьерного роста, обусловленные отношением работников и работодателей в России.
26. Сравнительный анализ рисков управления карьерой в России и западных странах.

Тема 4. Роль самоменеджмента в управлении карьерой

27. Образование, квалификация и карьера.
28. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.
29. Самомаркетинг как основа становления карьеры.
30. Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера.
31. Технология разработки личностного плана развития карьеры.
32. Процедура профессионального выбора.
33. Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста.
34. Контроль за достижениями и карьерными процессами.
35. Оценка работником рисков при обосновании их своих жизненных целей.
36. Риски, связанные с выбором профессии в индивидуальной карьере работника.
37. Риски, обусловленные необходимостью соответствия профессиональным требованиям работодателя при построении карьеры в организации.
38. Риски, связанные с самооценкой работника при построении им личностного плана карьеры в организации.
39. Риски как результат противоречий требований рынка труда и планов карьерного роста работника.

Тема 5. Формирования и развития карьерного роста в компании

40. Анализ трудового потенциала компании.
41. Ключевые сотрудники: подходы и тенденции.
42. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческого капитала.
43. Идентификация ключевых сотрудников.
44. Компетенции и профиль ключевых сотрудников.
45. Анализ кадрового резерва.
46. Анализ программ обучения.
47. Анализ системы управления знаниями в компании.
48. Анализ программ карьерного роста в компании.
49. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.

50. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.
51. Специфика карьеры женщин.
52. Идентификация рисков, связанных с ключевыми сотрудниками компании.
53. Идентификация рисков, связанных с формированием кадрового резерва.
54. Идентификация рисков, связанных с программами карьерного роста в компании.
55. Технологии оценки вероятности рисков и последствий их наступления, связанные с ключевыми сотрудниками компании.
56. Технологии оценки вероятности рисков и последствий их наступления, связанные с формированием кадрового резерва.
57. Технологии оценки вероятности рисков и последствий их наступления, связанные с системой управления знаниями в компании.
58. Методы управления и снижения рисков при разработке и реализации программ формирования и развития карьерного роста в компании.

Тема 6. Работа с кадровым резервом

59. Цели формирования кадрового резерва.
60. Технологии формирования кадрового резерва.
61. Методика оценки кадрового резерва.
62. Риски, возникающие в процессе формирования и реализации программ кадрового резерва компании.
63. Риски, возникающие при подборе и включении кандидатов в кадровый резерв.
64. Оценка рисков и вероятности их наступления в процессе формирования и реализации программ кадрового резерва компании.
65. Оценка рисков и вероятности их наступления при подборе и включении кандидатов в кадровый резерв.
66. Методы управления рисками и снижения рисков при определении целей и реализации программ работы с кадровым резервом.

Тема 7. Гендерные аспекты развития карьеры

67. Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения.
68. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
69. Гендерные аспекты лидерства и руководства.
70. Изменение гендерных границ.
71. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.
72. Особенности женской карьеры. Особенности мужской карьеры.
73. Гендерный подход в управлении карьерой.
74. Виды рисков, возникающие при гендерных аспектах развития карьеры.
75. Оценка рисков и их последствий при учете гендерных аспектов развития карьеры.
76. Методы управления и снижения рисков при учете гендерных аспектов развития карьеры

Тема 8. Планирование карьеры

77. Понятие планирования карьеры.
78. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
79. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры.
80. Системы планирования карьеры работника в организации.
81. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову.
82. Планирование отдельных этапов карьеры по Щекину.
83. Индивидуальный план карьеры.
84. Обучение планированию карьеры.
85. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
86. Технологии, используемые при планировании карьеры.
87. Планирование карьеры на организационном уровне.
88. Основы разработки и внедрения требований к должностям.
89. Формирование карьерограммы сотрудника.
90. Индивидуальное управление карьерой

91. Контроль за достижениями и карьерными процессами.
92. Риски, учитываемые при разработке целей планирования карьеры сотрудников в организации.
93. Риски, учитываемые при разработке требований к должностям и формировании карьерограммы сотрудника.
94. Риски, учитываемые при определении моделей карьерных лестниц сотрудников.
95. Риски, учитываемые при необходимости сочетания индивидуальных карьер работников с системой планирования карьеры на организационном уровне фирмы.
96. Оценка рисков и вероятности их наступления при проведении работы по планированию карьеры, перемещения работников и их развитию в организации.
97. Методы управления рисками и снижения рисков при проведении работы по планированию карьеры, перемещения работников и их развитию в организации.

Тема 9. Технология развития личной карьеры

98. Цели личной карьеры и формирование карьерных целей.
99. Понятия карьерной среды и ее влияние на развитие карьеры.
100. Стратегия самоуправления карьерой.
101. Технология карьерного самоменеджмента.
102. Риски развития личной карьеры и способы их выявления.
103. Оценка вероятности риска и его последствий в процессе реализации технологий развития личной карьеры.
104. Методы снижения и управления рисками в процессе реализации технологий развития личной карьеры.

Тема 10. Психологические барьеры профессионального развития личности

105. Кризис профессионального становления личности.
106. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.
107. Психологические барьеры профессионального развития личности.
108. Риски, возникающие в процессе преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.
109. Риски на различных стадиях профессионального становления личности.
110. Оценка и учет рисков в процессе преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.
111. Оценка и учет рисков на различных стадиях профессионального становления личности.
112. Управление рисками и методами снижения рисков в процессе преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.
113. Управление рисками и методами снижения рисков на различных стадиях профессионального становления личности

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

| | Критерии оценивания | Итоговая оценка |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| Уровень 1. Недостаточный | Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий | Неудовлетворительно/Незачтено |
| Уровень 2. Базовый | Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Удовлетворительно/зачтено |

| | | |
|---------------------------|---|-----------------|
| Уровень 3. Повышенный | Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач | Хорошо/зачтено |
| Уровень 4. Продвинутый | Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения | Отлично/зачтено |

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

| | |
|---|--|
| Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства | <ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение) 2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение) 3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение) 4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение) 5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства) 6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение) 7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение) 8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение) 9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение) 10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение) 11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение) 12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение) 13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение) 14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение) 15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение) 16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение) 17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение) 18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение) 19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение) 20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение) 21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение) 22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение) 23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение) 24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение) 26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение) |
| Современные профессиональные базы данных | <ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства) 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа) |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Информационные справочные системы | <ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа) |
| Интернет-ресурсы | <ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа) |
| Материально-техническое обеспечение | <p>Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры |

8. Учебно-методические материалы

| № | Автор | Название | Издательство | Год издания | Вид издания | Кол-во в библиотеке | Адрес электронного ресурса | Вид доступа |
|-------------------------|--|---|----------------------------|-------------|-----------------|---------------------|---|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 9.1 Основная литература | | | | | | | | |
| 9.1.1 | Мелихов Ю.Е. Малуев П.А. | Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) | Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа | 2017 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/57162.html | по логину и паролю |
| 9.1.2 | Шлендер П.Э. Лукашевич В.В. Мостова В.Д. Артемьев А.Н. Соскин Я.Г. | Управление персоналом | ЮНИТИ-ДАНА | 2017 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/71073.html | по логину и паролю |
| 9.1.3 | Воденко К.В. Самыгин С.И. Абазиева К.Г. Тихоновскова С.А. Дулин А.Н. Белов М.Т. | Управление персоналом | Дашков и К, Наука-Спектр | 2019 | учебник | - | http://www.iprbookshop.ru/85473.html | по логину и паролю |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----------------|---|--|------|--------------------|---|---|--------------------|
| 9.1.4 | Шохнех А.В. | Стратегическое управление и бизнес-анализ | Волгоградский государственный социально-педагогический университет, «Перемена» | 2023 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/129114.html | по логину и паролю |
| 9.2 Дополнительная литература | | | | | | | | |
| 9.2.1 | Джанерьян С.Т. | Психологические основы отбора персонала | Издательство Южного федерального университета | 2016 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/78697.html | по логину и паролю |
| 9.2.2 | Таран О. | Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR | Альпина Паблишер | 2019 | издание для досуга | - | http://www.iprbookshop.ru/82775.html | по логину и паролю |
| 9.2.3 | Павловская И.А. | Планирование карьеры | Владикавказский институт управления | 2010 | учебное пособие | - | http://www.iprbookshop.ru/57834.html | по логину и паролю |

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;

- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;

в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;

педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;

действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;

печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;

предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.