

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2020 14:04:37

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

1

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление персоналом»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление карьерой

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	10
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	19
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	20
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	21
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

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

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций*	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала • основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять на практике знания основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала
ПК-21	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять на практике знания основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> • знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике • знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б.1.В.12. «Управление карьерой» относится к вариативной части дисциплин, которые предшествуют изучению данной дисциплины: «Управление трудовым потенциалом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Управление персоналом организации».

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц (ЗЕ), 216 академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	118
Аудиторная работа (всего):	108
Лекции	52
Семинары, практические занятия	56
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	98
Зачет	4
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц 216 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	32
Аудиторная работа (всего):	22
Лекции	10
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	184
Зачет	4
Экзамен	6

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

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ тем ы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере.	34	30	10	2	8		16	28
2	Тема 2. Планирование карьеры	36	34	10	2	8	2	18	30
3	Тема 3. Развитие карьеры	20	24	4	2	8	2	8	20
4	Тема 4. Гендерные аспекты развития карьеры	26	24	6	2	8	2	12	20
5	Тема 5. Технология развития личной карьеры	36	34	10	2	8	2	18	30
6	Тема 6. Работа с кадровым резервом	22	28	4		8	2	10	26
7	Тема 7. Сущность и характеристика управления профессиональной карьерой	32	32	8		8	2	16	30
	Всего по дисциплине	206	206	52	10	56	12	98	184
	Зачет	4	4						
	Экзамен	6	6						
	ИТОГО	216	216	52	10	56	12	98	184

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере.

Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс) подразделяется на подходы, изучающие продвижение по должностной иерархии и подходы, изучающие общую схему профессионального развития. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала. Пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры -

согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Общая характеристика этапов оптации, профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии.

Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры. Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере.

Тема 2. Планирование карьеры

Понятие планирования карьеры. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры. Системы планирования карьеры работника в организации. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. 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.

Тема 3. Развитие карьеры

Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.

Тема 4. Гендерные аспекты развития карьеры

Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период. Особенности женской карьеры. Особенности мужской карьеры. Гендерный подход в управлении карьерой.

Тема 5. Технология развития личной карьеры

Особенности личности. Выбор карьеры. Самоуправление карьерой. Планирование собственной карьеры. Стратегия самоуправления карьерой. Самоорганизация и самопрезентация. Технология карьерного самоменеджмента. Цели карьеры и формирование карьерных целей. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений. Методы преодоления кризиса «середины карьеры» и «выхода из профессии». Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования и развития себя в настоящем.

Траектория образовательной деятельности в рамках реализации плана карьеры. Принципы составления профессионального резюме. Методика «Якоря карьеры». Проективный тест «Круги и линии». Опросник «Мотивация к карьере».

Тема 6. Работа с кадровым резервом

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.

Тема 7. Сущность и характеристика управления профессиональной карьерой

Сущность управления карьерой. Характеристика служебно-профессионального продвижения персонала. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала. Место, назначение и роль социализации, профориентации и профессионализации персонала в управлении профессиональной карьерой персонала. Методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением.

Роль кадрового резерва в управлении профессиональной карьерой. Оценка эффективности управления профессиональной карьерой.

4.3. Темы практических занятий

Основной формой проведения семинарских занятий является ответы на вопросы и выполнение заданий.

Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Определить понятие карьеры.
2. Чем отличается узкое и широкое толкование понятия карьеры?
3. Определить понятие профессионализма.
4. Какие личностные качества необходимы для карьерного развития?
5. Назовите виды карьеры.
6. Назовите типы карьерного развития служащего.

Тема 2. Планирование карьеры

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Понятие карьеры.
2. Понятие профессионализма в сфере управления и управленческой карьеры.
3. Виды карьеры.
4. Типы карьеры.
5. Ресурсы служебной карьеры.
6. Саморазвитие и самоорганизация как условие карьерного развития служащего.

Тема 3. Развитие карьеры

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Как грамотно сформулировать цель карьеры?
2. Каким требованиям должна отвечать формулировка цели карьеры?
3. Для чего необходимо планирование карьеры?
4. Перечислите условия эффективного планирования.
5. Назовите основные элементы тактики карьерного развития
6. Сущность и основные принципы карьерной стратегии.
7. Стратегия самоуправления карьерой.

Тема 4. Гендерные аспекты развития карьеры

1. Возраст и карьера.
2. Здоровье и карьера.
3. Женщина и карьера.
4. Гендерный аспект карьерного роста.

Тема 5. Технология развития личной карьеры

1. В чем заключаются особенности карьерного развития управленца?
2. В чем суть процесса самореализации?
3. Как понятие самореализации связано с понятием карьеры?
4. Что такое самоорганизация государственного и муниципального служащего в карьерном процессе?
5. В чем состоят ресурсы служебной карьеры?
6. Как карьерная среда влияет на развитие личности?

Тема 6. Работа с кадровым резервом

1. Кадровый резерв и его роль в системе управления персоналом
2. Виды кадрового резерва и принципы его формирования
3. Формирование кадрового резерва
4. Определение ключевых должностей
5. Отбор кандидатов в кадровый резерв
6. Работа с кадровым резервом

Тема 7. Сущность и характеристика управления профессиональной карьерой

1. Мотивы выбора вариантов карьеры.
2. Модели карьерного развития (модель лестницы, трамплина, змеи, перепутья).
3. Качества характера, необходимые для карьерного развития.
4. Имидж и карьера.
5. Протежирование и карьера.
6. Барьеры карьерного развития.
7. Кризисы карьерного развития.

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

Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере.	16	28	Учебно-методическое пособие по дисциплине «Управление карьерой»
2	Тема 2. Планирование карьеры	18	30	
3	Тема 3. Развитие карьеры	8	20	
4	Тема 4. Гендерные аспекты развития карьеры	12	20	
5	Тема 5. Технология развития личной карьеры	18	30	
6	Тема 6. Работа с кадровым резервом	10	26	
7	Тема 7. Сущность и характеристика управления профессиональной карьерой	16	30	

Методические материалы для выполнения студентами индивидуальных и контрольных работ содержатся в электронном учебно-методическом пособии.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ПК-6

знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала 6.2.1 (2,5,6-21,26-35,40-53), 6.2.2 (6-9,12-21) 6.2.3 (3,9,13,14,17-24, 26,28)	применять на практике основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала 6.2.1 (2,9,22,23,30,40-63) 6.2.2	навыками профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видами, формами и методами обучения персонала 6.2.1 (2,9,22,23,30-52) 6.2.2 (8,18-

	(17,23,26), 6.2.3 (9,10, 24-27,30)	25) 6.2.3 (1,7,15,21-28,29)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (2,5,6-21,26-35,40-53), 6.2.2 (6-9,12-21) 6.2.3 (3,9,13,14,17-24, 26,28)		
Умеет, если выполнил 6.2.1 (2,9,22,23,30,40-63) 6.2.2 (17,23,26), 6.2.3 (9,10, 24-27,30) Владеет, если выполнил 6.2.1 (2,9,22,23,30-52) 6.2.2 (8,18-25) 6.2.3 (1,7,15,21-28,29)		

Компетенция ПК-21

знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом 6.2.1 (2,5,6-21,26-35), 6.2.2 (6-9,10-17,20,23-26) 6.2.3 (3,9,13,14,17-24, 26,28)	применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом 6.2.1 (15-22,23,30-37,40-63) 6.2.2 (1,2,4-8,17,23-26), 6.2.3 (9,10, 24-30)	навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом 6.2.1 (2,9,22,23,32-58) 6.2.2 (8,18,21-24,26) 6.2.3 (1,7,15,21)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1 (2,5,6-21,26-35), 6.2.2 (6-9,10-17,20,23-26) 6.2.3 (3,9,13,14,17-24, 26,28)		
Умеет, если выполнил 6.2.1 (15-22,23,30-37,40-63) 6.2.2 (1,2,4-8,17,23-26), 6.2.3 (9,10, 24-30)		
Владеет, если выполнил 6.2.1 (2,9,22,23,32-58) 6.2.2 (8,18,21-24,26) 6.2.3 (1,7,15,21)		

6.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1 Примерные вопросы к зачету/ экзамен

1. Понятие и виды карьеры.
2. Конус карьеры.
3. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
4. Этапы жизни и стадии карьеры.
5. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
6. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
7. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
8. Тестирование как метод самооценки.
9. Оценка способностей и личных качеств.
10. Анализ сильных и слабых сторон.

11. Профессиональная ориентация, ее направления.
12. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
13. Модель типов профессиональной личности Голланда.
14. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
15. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры.
16. Шок от реальности. Практика преодоления.
17. Кризис середины карьеры. Практика преодоления.
18. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
19. Организационное управление карьерой. Понятие, цели управления карьерой.
20. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.
21. Политика управления карьерой.
22. Политика инвестирования в карьеры индивидов.
23. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.
24. Оценка персонала. Содержание и принципы.
25. Проблемы оценки персонала.
26. Методы оценки персонала, их сущность.
27. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей.
28. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов.
29. Организация работ по аттестации персонала.
30. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей
31. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
32. Формы подготовки резерва на выдвижение.
33. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
34. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
35. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.
36. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
37. Консультирование карьеры.
38. Наставничество в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества.
39. Сущность и общие принципы карьерной стратегии.
40. Типология карьерных процессов.
41. Стадии и этапы карьеры в жизни человека.
42. Гендерные особенности карьеры.
43. Профессионально-квалификационное и профессионально-должностное продвижение субъекта карьеры на государственной службе.
44. Карьерный потенциал современного специалиста.
45. Роль и задачи кадровых служб в управлении карьерой государственных служащих.

46. Мотивы служебной деятельности, их значение в ориентации карьерной стратегии.
47. Методы диагностики карьерного потенциала.
48. Технологии самоуправления карьерой.
49. Цели и объекты планирования карьеры.
50. Индивидуальные и общие карьерные планы.
51. Принцип постановки карьерных целей в процессе самоуправления карьерой.
52. Кризис середины карьеры и технологии его преодоления.
53. Карьера и карьеризм: нормы и отклонения.
54. Профессиональные деформации персонала как фактор деформации карьеры.
55. Психологическое выгорание как фактор деформации карьеры.
56. Управление карьерой. Индивидуальная карьерная тактика специалиста.
57. Мотивация карьеры в современных условиях.
58. Карьера в государственном и частном секторах: сравнительный анализ.
59. Тайм-менеджмент как фактор деловой карьеры.
60. Особенности карьера государственного служащего.

6.2.2 Темы рефератов

1. Карьера как элемент новой деловой России.
2. Особенности карьеры в сфере управления.
3. Карьера знаменитых управленцев (персоналии).
4. Особенности должностного продвижения советских управленцев.
5. Специфика карьеры западных менеджеров.
6. Карьера управленцев в восточных странах.
7. Управление деловой карьерой в организации.
8. Кадровое планирование на предприятии
9. Управление трудовой карьерой специалистов
10. Управление качеством труда персонала на производстве
11. Перестройка деятельности кадровых служб в условиях рыночной экономики
12. Формирование и развитие организационной культуры в организации (в фирме)
13. Социальный портрет женщины-менеджера.
14. Специфика управления персоналом в различных национальных моделях менеджмента.
15. Кадровая служба: функции, организация, ответственность.
16. Адаптация как проблема мотивации.
17. Психологические законы функционирования рыночной экономики
18. Области применения и возможности использования психодиагностики в управленческой деятельности и кадровой работе.

19. Модели лидерства.
20. Авторитет руководителя.
21. Имидж организации
22. Временной ресурс руководителя.
23. Тренировка интеллекта и выработка креативного мышления
24. Психологическая совместимость в малых группах.
25. Психологические аспекты эффективной коммуникации.
26. Психологические аспекты эффективных инноваций.
27. Механизмы и средства разрешения трудовых конфликтов
28. Роль менеджера в воспитании коллектива
29. Социально-психологические методы воздействия на массовое стихийное поведение
30. Методы разрешения конфликтов.
31. Практика использования конфликтов в управлении.
32. Зарубежный опыт разрешения конфликтов в управлении
33. Особенности мотивации и стимулирование персонала
34. Организационное, правовое и научно-методическое обеспечение социального партнерства.
35. Зарубежные модели социального партнерства.
36. Подготовка кадров и повышение их квалификации.

6.2.3 Тестовые задания

1. Жизненные планы человека:

- А) охватывают все сферы его жизнедеятельности;
- Б) сосредоточены только на возможностях должностного и профессионального роста;
- В) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы индивида (культура, спорт и т.п.);
- Г) сфокусированы лишь на одной, с точки зрения человека, наиболее важной, сфере деятельности (семья, досуг, работ А).

2. В середине карьеры с возрастом, как правило:

- А) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;
- Б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;
- В) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;
- Г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.

3. Целью жизненного плана является в перспективе:

- А) достижение определенного социального статуса;
- Б) всестороннее развитие личности;
- В) удовлетворение социально-культурных запросов;

Г) все вместе взятое.

4. Планы деловой карьеры:

А) не связаны с жизненными планами;

Б) вытекают из жизненных планов;

В) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;

Г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.

5. Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:

А) его развитие в профессиональной сфере;

Б) его статус в должностной сфере;

В) его развитие в культурной и общественной сфере;

Г) все вместе взятое.

6. Карьера работника развивается прежде всего в сфере:

А) профессиональной и должностной;

Б) спортивной;

В) общекультурной;

Г) семейной.

7. В индивидуальной карьере работника заинтересован прежде всего:

А) сам работник;

Б) администрация фирмы;

В) рабочий коллектив, профсоюз;

Г) все вместе взятые.

8. Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться:

А) отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других;

Б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда;

В) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого;

Г) отстраненно, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.

9. «Делающий карьеру» человек должен:

А) дожидаться, пока ему будет сверху предложен вариант должностного продвижения;

Б) сам предлагать себя руководству на любую освобождающуюся должность, участвовать в любом конкурсе на замещение вакантной должности;

В) с целью получения вакантной должности обратиться за помощью к сослуживцам, чтобы они подсказали начальнику о его устремлениях;

Г) в первую очередь своей работой показать начальнику, что он выполняет ее качественно, в срок, обладает необходимыми знаниями, опытом, а также уважением в коллективе, чтобы занять вакантную должность.

10. Жизненные планы не сочетаются с должностным ростом:

А) да, очень часто;

- Б) иногда, но чаще нет;
- В) нет, сочетаются всегда;
- Г) не сочетаются никогда.

11. Общепринятое определение категории «карьера» означает:

- А) должностное перемещение занятых;
- Б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь;
- В) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе;
- Г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.

12. Типология деловой карьеры включает следующие ее виды:

- А) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.;
- Б) по количеству охватываемых организаций — внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская;
- В) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук);
- Г) все вместе взятое.

13. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

- А) «трамплин»;
- Б) «лестница»;
- В) «змея»;
- Г) «перепутье».

14. Этап жизненного пути — формирование семьи — чаще всего соответствует этапу карьеры:

- А) получение профессии;
- Б) первичный карьерный рост;
- В) развитие карьеры;
- Г) завершение карьеры.

15. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем:

- А) 3 раза;
- Б) 6 раз;
- В) 9—10 раз;
- Г) 11 — 15 раз.

16. Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе:

- А) получения профессии;
- Б) первичной адаптации;
- В) профессионального становления;
- Г) зрелости работника.

17. «Кризис середины карьеры» связан:

- А) с невозможностью получить необходимую переподготовку;
- Б) осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией;

- В) недостаточной оплатой труда работника;
- Г) тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми.

18. Решение проблемы «семья—работа» в пользу семьи происходит на этапе:

- А) профессиональной подготовки;
- Б) рождения первого ребенка;
- В) профессионального становления;
- Г) профессиональной зрелости.

19. Психологическое консультирование менеджеров по поводу неудач с карьерным продвижением должно осуществляться:

- А) непосредственным начальником;
- Б) руководителем организации;
- В) работниками профсоюзов;
- Г) профессиональным психологом в составе службы по управлению персоналом.

20. Наиболее подходящим способом административного воздействия на работника, который, будучи назначен на руководящую должность, перестает справляться со своими обязанностями, является:

- А) его горизонтальное перемещение на равноценную должность;
- Б) понижение в должности;
- В) возврат на ранее занимаемую должность;
- Г) направление на повышение квалификации с отрывом от производства.

21. Из перечисленных действий работника, способствующих его карьерному продвижению, этическими является:

- А) наушничество;
- Б) хождение «по головам» других;
- В) сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов;
- Г) обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).

22. К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры работников не относятся:

- А) формирование стандартов карьерных и жизненных целей;
- Б) определение этических и неэтических способов достижения карьерных и жизненных целей;
- В) выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры;
- Г) формирование личностных стандартов по качествам, необходимым конкретному руководителю.

23. Государство в области управления карьерой работников:

- А) формирует систему мер по достижению карьерных целей (экономическая и социальная политика, система образования, законодательная база);
- Б) закрывает возможности неудобным лицам по занятию руководящих должностей во всех сферах жизни;

В) регулирует заработную плату менеджеров в экономической и социальной сфере;

Г) организует законодательное преследование оппозиционных политиков.

24. Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:

А) формировать свою внутреннюю структуру;

Б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);

В) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;

Г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.

25. Индивид как субъект управления карьерой не должен:

А) формировать жизненные и карьерные цели;

Б) определять допустимые средства их достижения;

В) осуществлять коррекцию своих карьерных планов;

Г) сообщать своим подчиненным, что они тупицы, ничтожества и плохие работники.

26. Управление индивидуальной карьерой включает этапы:

А) осознание потребности в карьерном продвижении;

Б) поиск вариантов влияния на лиц, принимающих решение о продвижении;

В) получение информации о конкурентах и оценка своих возможностей;

Г) оценка требований конкретной организации к претендентам на должность.

27. Согласно Конституции Российской Федерации Россия является социальным государством. Населению этим документом гарантируется:

А) право избирать и быть избранным в законодательные органы власти представителям разных полов и национальностей;

Б) равная оплата за равные результаты труда;

В) равные, без ограничений, возможности получения профессиональной подготовки любой формы;

Г) равные возможности при самореализации и воспитании самоуважения у всех граждан.

28. Политика управления карьерными процессами в организации направлена на то, чтобы:

А) все рабочие места в организации были заняты максимально соответствующими должностным требованиям работниками;

Б) была обеспечена психологическая совместимость в коллективе;

В) трудовые процессы были организованы наилучшим образом;

Г) все вместе взятое.

29. Ограничениями при формировании карьерной политики не могут служить:

- А) состояние внешней среды в социальной и трудовой сферах (положение на рынке труда, появление новых профессий, внедрение новых технологий и т.п.);
- Б) требования делового и личностного характера к претендентам на вакантные должности;
- В) наличие вакантных мест определенного уровня;
- Г) должностные запросы работников.

30. Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает:

- А) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом;
- Б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста;
- В) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг;
- Г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов.

Ключи к тестам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
А	Г	Г	Б	Г	А	В	В	Г	А	Б	Г	В	Б	Б
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
В	Б	Г	Г	В	В	Г	А	Г	Г	Б	А	Г	Г	А

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Гражданский кодекс российской Федерации. Часть 1
2. Гражданский кодекс российской Федерации. Часть 2
3. Трудовой кодекс Российской Федерации

а) основная учебная литература:

1. Докашенко Л.В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : методические указания / Л.В. Докашенко. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 50 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33623.html>

2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>

3. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-

психологический феномен / В. А. Толочек. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2017. — 264 с. — ISBN 978-5-9270-0352-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88093.html>

б) дополнительная учебная литература:

1. Мазилкина, Е. И. Искусство успешной презентации : практическое пособие / Е. И. Мазилкина. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 151 с. — ISBN 978-5-4486-0469-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79633.html>

2. Матвиенко, Л. М. Моя будущая карьера = My Career Ahead : учебное пособие для студентов факультета истории и права / Л. М. Матвиенко. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 90 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/38553.html>

3. Социология карьеры : практикум / составители О. В. Симен-Северская. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 87 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66107.html>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "интернет" (далее - сеть "интернет"), необходимых для освоения дисциплины*

1. Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru
2. HR-портал - <http://www.hr-portal.ru>
3. Кадровый портал Национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru>
4. Федеральная служба государственной статистики - www.gks.ru
5. Министерство экономического развития РФ - www.economy.gov.ru

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от

студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижения лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья необходимы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья предоставляются учебно-методические материалы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.