

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.03.2022 14:11

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

**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 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление карьерой

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

Для всех

форм обучения

Симферополь 2021

| Индекс дисциплины по учебному плану | Наименование дисциплины |
|---|--|
| Б1.В.14 | УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ |
| Цель изучения дисциплины | формирование у будущих специалистов в области управления персоналом представления об основных направлениях и методах аналитической и практической работы в сфере управления карьерой персонала. |
| Место дисциплины в структуре ОПОП | Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 программы бакалавриата |
| Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины | ПК-3 |
| Содержание дисциплины | <p>Раздел 1. Теоретико – методические вопросы управления карьерой</p> <p>Тема 1. Деловая карьера как социально – экономическая категория</p> <p>Тема 2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»</p> <p>Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами</p> <p>Раздел 2. Практическая деятельность в организации по управлению карьерными процессами</p> <p>Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами</p> <p>Тема 5. Привлечение , отбор и наем новых работников.</p> <p>Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации</p> <p>Тема 7. Оценка работ и работников.</p> <p>Тема 8. Развитие персонала в системах профессиональной подготовки</p> <p>Тема 9. Должностные перемещения работников в организации.</p> <p>Раздел 3. Практические аспекты индивидуального управления карьерой</p> <p>Тема 10. Карьерные цели и планирование карьеры</p> <p>Тема 11. Профессиональная ориентация и выбор профессии</p> <p>Тема 12. Организация и регулирование индивидуальной карьеры</p> <p>Раздел 4. Специфика управления карьерой отдельных категорий работников.</p> <p>Тема 13. Особенности управления карьерой руководящих работников.</p> <p>Тема 14. Специфика управления карьерой молодых специалистов</p> <p>Тема 15 Карьера женщины- специфика и проблемы развития</p> <p>Тема 16 Гендерные аспекты развития карьеры</p> |
| Общая трудоемкость дисциплины | Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов |
| Форма промежуточной аттестации | Экзамен |

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата | 5 |
| 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 | 7 |
| 5. Контроль качества освоения дисциплины | 12 |
| 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины | 12 |
| 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 13 |
| 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины..... | 13 |
| 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 13 |
| 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) | 14 |
| 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 14 |
| Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 15 |

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

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

В результате освоения 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-3 | 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>Способен осуществлять деятельность по развитию персонала</p> <p>Знать теоретические и методические основы по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организации обучения, адаптации и стажировки персонала</p> <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> • проектировать и реализовывать системы и (или) конкретные мероприятия по развитию персонала <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками администрирования процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала |

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б.1.В.14. «Управление карьерой» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 программы бакалавриата, 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 5 зачетных единиц (ЗЕ), 180 академических часов.

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

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

| Объём дисциплины | Всего часов |
|--|-------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины | 180 |
| Контактная работа | 52 |
| Аудиторная работа (всего): | 52 |
| Лекции | 34 |
| Семинары, практические занятия | 18 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 92 |
| Зачет | - |
| Экзамен | 36 |

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5зачётных единиц 108 часов

| Объём дисциплины | Всего часов |
|--|-------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины | 180 |
| Контактная работа | 42 |
| Аудиторная работа (всего): | 42 |
| Лекции | 28 |
| Семинары, практические занятия | 14 |
| Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 102 |
| Зачет | - |
| Экзамен | 36 |

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

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

| № темы | Наименование темы | Всего | Количество часов | | | | | | | |
|--|--|-------|------------------|------|-------------------|-----|--------------|---|------------------|--|
| | | | ОФО | ОЗФО | Контактная работа | | | | Внеаудит. работа | |
| | | | | | Лекции | | Практические | | Самост. работа | |
| ОФО | ОЗФО | ОФО | ОЗФО | ОФО | ОЗФО | ОФО | ОЗФО | | | |
| Раздел 1. Теоретико – методические вопросы управления карьерой | | | | | | | | | | |
| 1 | Тема 1. Деловая карьера как социально –экономическая категория | 10 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 2 | Тема 2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой» | 8 | 10 | 2 | 2 | - | - | 6 | 8 |
| 3 | Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами | 6 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| Раздел 2. Практическая деятельность в организации по управлению карьерными процессами | | | | | | | | | |
| 4 | Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами | 12 | 10 | 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 6 |
| 5 | Тема 5. Привлечение , отбор и наем новых работников | 8 | 10 | 2 | 2 | 2 | - | 4 | 8 |
| 6 | Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации | 8 | 10 | 2 | 2 | - | - | 6 | 8 |
| 7 | Тема 7. Оценка работ и работников. | 10 | 6 | 2 | - | - | - | 6 | 6 |
| 8 | Тема 8. Развитие персонала в системах профессиональной подготовки | 10 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 8 |
| 9. | Тема 9. Должностные перемещения работников в организации. | 8 | 10 | 2 | 2 | - | - | 6 | 8 |
| Раздел 3. Практические аспекты индивидуального управления карьерой | | | | | | | | | |
| 10 | Тема 10. Карьерные цели и планирование карьеры | 8 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| 11. | Тема 11. Профессиональная ориентация и выбор профессии | 8 | 8 | 2 | 2 | - | - | 6 | 6 |
| 12. | Тема 12. Организация и регулирование индивидуальной карьеры | 8 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 6 |
| Раздел 4. Специфика управления карьерой отдельных категорий работников | | | | | | | | | |
| 13. | Тема 13. Особенности управления карьерой руководящих работников. | 10 | 6 | 2 | 2 | 2 | - | 6 | 4 |
| 14 | Тема 14. Специфика управления карьерой молодых специалистов | 10 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 4 |
| 15 | Тема 15 Карьера женщины- специфика и проблемы развития. | 10 | 8 | 2 | 2 | - | - | 8 | 6 |
| 16. | Тема 16 Гендерные аспекты развития карьеры | 10 | 6 | 2 | - | - | - | 8 | 6 |
| | Всего по дисциплине | 144 | 144 | 34 | 28 | 18 | 14 | 92 | 102 |
| | Контроль | 36 | 36 | | | | | | |
| | Итого | 180 | 180 | | | | | | |

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Раздел 1. Теоретико– методические вопросы управления карьерой

Тема 1. Деловая карьера как социально –экономическая категория.

Жизненные планы и карьера. Суть категории карьера. Виды карьеры. Деловая карьера и ее виды. Модели карьерных процессов.

Тема 2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»

Концепция развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиции системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой. Содержание деятельности по управлению деловой карьерой. Определение сущности понятия «управление карьерой». Анализ объекта и субъектов управления и их функциональных возможностей .Рассмотрение содержания деятельности по управлению деловой карьерой.

Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами.

Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой. Разбор сущности внутриорганизационной политики управления персоналом и карьерными процессами. Анализ основных интересов общества и государства как субъектов управления карьерными процессами. Определение возможностей реализации и удовлетворения этих интересов

Раздел 2. Практическая деятельность в организации по управлению карьерными процессами

Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.

Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Анализ основных видов деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами в организации. Уточнение организационных моментов управления карьерными процессами.

Тема 5. Привлечение , отбор и наем новых работников.

Принципы привлечения новых работников. Рассмотрение процесса привлечения претендентов на вакантные рабочие места. Анализ методики отбора наилучших претендентов на вакантное место из числа подавших заявление. Рассмотрение основных моментов найма и ввода в должность нового работника. Характеристика процессов, проходящих на входах в систему «персонал»

Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации .

Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры . Анализ управленческой деятельности по планированию карьерных процессов в организации. Рассмотрение существующих систем планирования карьеры работников в организациях. Планирование внутриорганизационных карьерных процессов. Планирование трудового пути работника. Планирование отдельных этапов карьеры

Тема 7. Оценка работ и работников.

Анализ различных методик оценки. Определение порядка проведения оценок. Анализ использования результатов оценок. Ранговые и Графические шкалы оценки. Принуди-

тельная отборочная оценка. Оценка с помощью систем, опирающихся на характерные личностные черты. Оценка работников по результатам труда. Оценки начальника со стороны подчиненных. Оценка по критическим ситуациям и технология панельных исследований.

Тема 8. Развитие персонала в системах профессиональной подготовки

Уровни профессионального обучения работников. Анализ особенностей подготовки различных профессиональных групп работников. Системы развития персонала организации. Определение сути системы повышения квалификации. Оценка развития систем подготовки и переподготовки кадров на перспективу. Система профессиональной подготовки в Российской Федерации.

Тема 9. Должностные перемещения работников в организации.

Сущность и виды должностного перемещения работников. Анализ разновидностей и методик продвижения работников. Анализ способов и возможностей дисциплинарных перемещений работников. Проблемы процедуры увольнения работника не по его желанию. Плюсы и минусы перемещений работников как инструмента работы с персоналом. Проблемы должностных перемещений на государственной службе.

Раздел 3. Практические аспекты индивидуального управления карьерой

Тема 10. Карьерные цели и планирование карьеры.

Анализ применимости и значения теории человеческого капитала для индивидуального управления карьерой. Проблемы постановки карьерных целей работников. Долгосрочные и среднесрочные цели карьеры. Методики индивидуального планирования карьеры. Теория человеческого капитала и индивидуальная карьера. Стадии карьеры и запросы работников.

Тема 11. Профессиональная ориентация и выбор профессии.

Анализ профессиональных методик, применяемых в практике оценки и самооценки. Принципы рассмотрения общепринятых понятий «профессия», «специальность», «квалификация». Анализ процедуры профессионального выбора. Составление алгоритма формирования успешной карьеры.

Тема 12. Организация и регулирование индивидуальной карьеры

Сущность и смысл организации и регулирования карьеры. Анализ организационных моментов формирования карьеры. Ориентация на рынке труда. Анализ развития карьеры на перспективу. Контроль достижений карьерных процессов

Раздел 4. Специфика управления карьерой отдельных категорий работников.

Тема 13. Особенности управления карьерой руководящих работников.

Особенности управленческого труда. Определение понятия «резерв управленческих кадров» и работа с ним. Особенности ввода в должность руководителя. Анализ необходимости и возможности дальнейшей работы с руководителями служб по управлению персоналом. Кадровый резерв и работа с ним.

Тема 14. Специфика управления карьерой молодых специалистов.

Специфика адаптационных и карьерных процессов у молодых специалистов и менеджеров. Анализ комплекса этических проблем в молодежной среде, связанных с карьерными ожиданиями. Рекомендации поведенческого характера для молодых специалистов и менеджеров. Этические проблемы карьеры молодых специалистов

Тема 15 Карьера женщины- специфика и проблемы развития

Организационные моменты развития карьеры женщин. Причины специфики карьерных процессов у женщин-менеджеров. Организационные моменты подготовки женщин на

управленческие должности. Рекомендации поведенческого характера . развития карьеры женщин. Проблемы развития карьеры женщин-менеджеров

Тема 16 Гендерные аспекты развития карьеры.

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

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

| |
|--|
| <p>Раздел 1. Теоретико – методические вопросы управления карьерой</p> <p>Тема 1. Деловая карьера как социально –экономическая категория</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жизненные планы и карьера. 2. Суть категории карьера. 3. Виды карьеры |
| <p>Тема 2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепция развития и управления карьерой персонала. 2. Управление карьерой с позиции системного подхода. 3. Формирование карьеры и управление карьерой |
| <p>Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация как субъект управления карьерными процессами. 2. Индивид как субъект управления карьерой. 3. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами |
| <p>Раздел 2. Практическая деятельность в организации по управлению карьерными процессами.</p> |
| <p>Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. 2. Организационные моменты управления карьерными процессами. 3. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. |
| <p>Тема 5. Привлечение , отбор и наем новых работников</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы привлечения новых работников. 2. Рассмотрение процесса привлечения претендентов на вакантные рабочие места. 3. Анализ методики отбора наилучших претендентов на вакантное место из числа подавших заявление |
| <p>Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры . 2. Анализ управленческой деятельности по планированию карьерных процессов в организации. 3. Рассмотрение существующих систем планирования карьеры работников в организациях. |
| <p>Тема 7. Оценка работ и работников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ различных методик оценки работников. 2. Определение порядка проведения оценок. |

| |
|---|
| 3. Анализ использования результатов оценок. Ранговые и Графические шкалы оценки |
| Тема 8. Развитие персонала в системах профессиональной подготовки 1. Уровни профессионального обучения работников. 2. Анализ особенностей подготовки различных профессиональных групп работников. 3. Системы развития персонала организации. |
| Тема 9. Должностные перемещения работников в организации. 1. Сущность и виды должностного перемещения работников. 2. Анализ разновидностей и методик продвижения работников. 3. Анализ способов и возможностей дисциплинарных перемещений работников. |
| Раздел 3. Практические аспекты индивидуального управления карьерой |
| Тема 10. Карьерные цели и планирование карьеры 1. Анализ применимости и значения теории человеческого капитала для индивидуального управления карьерой. 2. Проблемы постановки карьерных целей работников. 3. Долгосрочные и среднесрочные цели карьеры. |
| Тема 11. Профессиональная ориентация и выбор профессии 1. Анализ профессиональных методик, применяемых в практике оценки и самооценки. 2. Принципы рассмотрения общепринятых понятий «профессия», «специальность», «квалификация». |
| Тема 12. Организация и регулирование индивидуальной карьеры 1. Сущность и смысл организации и регулирования карьеры. 2. Анализ организационных моментов формирования карьеры. 3. Ориентация на рынке труда |
| Раздел 4. Специфика управления карьерой отдельных категорий работников |
| Тема 13. Особенности управления карьерой руководящих работников. 1. Особенности управленческого труда. 2. Определение понятия «резерв управленческих кадров» и работа с ним. 3. Особенности ввода в должность руководителя |
| Тема 14 Гендерные аспекты развития карьеры 1. Специфика адаптационных и карьерных процессов у молодых специалистов и менеджеров 2. Организационные моменты развития карьеры женщин. 3. Гендер, гендерные роли и стереотипы. Особенности женской и мужской карьеры. |

4.4. Содержание самостоятельной работы

| |
|--|
| Раздел 1. Теоретико – методические вопросы управления карьерой |
| Тема 1. Деловая карьера как социально –экономическая категория 1. Деловая карьера и ее виды. 2. Модели карьерных процессов. |
| Тема 2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой» 1. Содержание деятельности по управлению деловой карьерой. 2. Определение сущности понятия «управление карьерой». 3. Анализ объекта и субъектов управления и их функциональных возможностей. 4. Рассмотрение содержания деятельности по управлению деловой карьерой. |
| Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами 1. Разбор сущности внутриорганизационной политики управления персоналом и |

| |
|--|
| <p>карьерными процессами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Анализ основных интересов общества и государства как субъектов управления карьерными процессами. 3. Определение возможностей реализации и удовлетворения этих интересов |
| <p>Раздел 2. Практическая деятельность в организации по управлению карьерными процессами.</p> |
| <p>Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ основных видов деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами в организации. 2. Уточнение организационных моментов управления карьерными процессами. |
| <p>Тема 5. Привлечение , отбор и наем новых работников</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рассмотрение основных моментов найма и ввода в должность нового работника. 2. Характеристика процессов, проходящих на входах в систему «персонал». 3. Принципы привлечения новых работников. |
| <p>Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование внутриорганизационных карьерных процессов. 2. Планирование трудового пути работника. 3. Планирование отдельных этапов карьеры |
| <p>Тема 7. Оценка работ и работников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принудительная отборочная оценка. 2. Оценка с помощью систем, опирающихся на характерные личностные черты. 3. Оценка работников по результатам труда. 4. Оценки начальника со стороны подчиненных. Оценка по критическим ситуациям и технология панельных исследований |
| <p>Тема 8. Развитие персонала в системах профессиональной подготовки</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка развития систем подготовки и переподготовки кадров на перспективу. 2. Система профессиональной подготовки в Российской Федерации. |
| <p>Тема 9. Должностные перемещения работников в организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы процедуры увольнения работника не по его желанию. 2. Плюсы и минусы перемещений работников как инструмента работы с персоналом. 3. Проблемы должностных перемещений на государственной службе. |
| <p>Раздел 3. Практические аспекты индивидуального управления карьерой</p> |
| <p>Тема 10. Карьерные цели и планирование карьеры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методики индивидуального планирования карьеры. 2. Теория человеческого капитала и индивидуальная карьера. 3. Стадии карьеры и запросы работников. |
| <p>Тема 11. Профессиональная ориентация и выбор профессии</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ процедуры профессионального выбора. 2. Составление алгоритма формирования успешной карьеры». |
| <p>Тема 12. Организация и регулирование индивидуальной карьеры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ развития карьеры на перспективу. 2. Контроль достижений карьерных процессов |
| <p>Раздел 4. Специфика управления карьерой отдельных категорий работников</p> |

| |
|---|
| <p>Тема 13. Особенности управления карьерой руководящих работников.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ необходимости и возможности дальнейшей работы с руководителями служб по управлению персоналом. 2. Кадровый резерв и работа с ним. |
| <p>Тема 14. Специфика управления карьерой молодых специалистов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ комплекса этических проблем в молодежной среде, связанных с карьерными ожиданиями. 2. Рекомендации поведенческого характера для молодых специалистов и менеджеров. 3. Этические проблемы карьеры молодых специалистов |
| <p>Тема 15 Карьера женщины- специфика и проблемы развития.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационные моменты подготовки женщин на управленческие должности. 2. Рекомендации поведенческого характера . развития карьеры женщин. 3. Проблемы развития карьеры женщин-менеджеров |
| <p>Тема 16 Гендерные аспекты развития карьеры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендер, гендерные роли и стереотипы. 2. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. 3. Гендерные аспекты лидерства и руководства. 4. Гендер, гендерные роли и стереотипы. Особенности женской и мужской карьеры. |

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный экзамен.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Прохорова, О.В. Управление карьерой: Опорный конспект лекций/ О.В. Прохорова. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2020. - 115 с

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. 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>

2. 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», 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, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся 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 обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

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

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.