

ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
«ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА»**

Направление подготовки: «Управление персоналом»
(квалификация (степень): «бакалавр»)

СОДЕРЖАНИЕ

Тематические планы.....	3
Планы семинарских занятий.....	5
Задания для самостоятельной работы.....	10
Перечень вопросов к зачету.....	14

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Планирование карьерного роста»
 для студентов очной формы обучения
 по направлению Управление персоналом

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов				Самостоятельная работа	Формируемые компетенции	
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семинар. занятия	Практич. занятия			Интерактив
1	Тема 1. Основные понятия планирования карьеры	8	4	2	2	-	Дискуссии вида «Эстафета»	4	ПК-3, ПК-33
2	Тема 2. Профессиональное продвижение и высвобождение персонала организации	12	6	2	2	2	Дискуссии вида «Обсуждение вполголоса»	6	ПК-3, ПК-33
3	Тема 3. «Взаимосвязь адаптации и карьерного роста»	12	6	2	2	2	Кейс-стади «Оценка и адаптация персонала»	6	ПК-3, ПК-33
4	Тема 4. «Мотивация как фактор карьерного роста»	12	4	2		2	Опросник «Мотивация к карьере»	8	ПК-3, ПК-33
5	Тема 5. «Аттестация и оценка персонала как инструменты планирования карьерного роста»	14	6	2	2	2	Деловая игра «Деловая оценка сотрудника»	8	ПК-3, ПК-33
6	Тема 6. «Техника собеседования при приеме на работу»	14	4	2		2		10	ПК-3, ПК-33
7	Зачет								
8	Всего	72	32	16	8	10		38	

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Планирование карьерного роста»
 для студентов заочной формы обучения
 по направлению Управление персоналом

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семинар. занятия	Практич. занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Основные понятия планирования карьеры	11	1	1	-	-		10	ПК-3, ПК-33
2	Тема 2. Профессиональное продвижение и высвобождение персонала организации	12	2	1	-	1	Дискуссии и вида «Обсуждение вполголоса»	10	ПК-3, ПК-33
3	Тема 3. «Взаимосвязь адаптации и карьерного роста»	13	1	1	-	-		12	ПК-3, ПК-33
4	Тема 4. «Мотивация как фактор карьерного роста»	13	1	-	1	-	Опросник «Мотивация к карьере»	12	ПК-3, ПК-33
5	Тема 5. «Аттестация и оценка персонала как инструменты планирования карьерного роста»	12	2	1	1	-		10	ПК-3, ПК-33
6	Тема 6. «Техника собеседования при приеме на работу»	11	1	-	-	1		10	ПК-3, ПК-33
7	Зачет								
8	Всего	72	8	4	2	2		64	

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА»

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры [Электронный ресурс]/ Е.В. Румянцева— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Пабlishер, Альпина Бизнес Букс, 2016.— 197 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41369.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

1. Матвиенко Л.М. Моя будущая карьера = My Career Ahead [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов факультета истории и права/ Л.М. Матвиенко— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 90 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/38553.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Чашин А.Н. Профессиональная карьера юриста [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Н. Чашин— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2012.— 107 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9712.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Громова Е.М. Профессиональная карьера [Электронный ресурс]: путь к успеху. Научно-методическое пособие/ Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова— Электрон. текстовые данные.— Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2012.— 124 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59178.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Савельев А.В. Необычная карьера академика А.М. Панкратовой [Электронный ресурс]/ А.В. Савельев— Электрон. текстовые данные.— М.: Прогресс-Традиция, 2012.— 446 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/27860.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Экономический рост в условиях трансформации экономических систем [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.А. Семенихина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), 2014.— 221 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68865.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Ричард Темплар Правила карьеры [Электронный ресурс]: все, что нужно для служебного роста/ Темплар Ричард— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 242 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48586.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Павловская И.А. Планирование карьеры [Электронный ресурс]: курс лекций/ И.А. Павловская— Электрон. текстовые данные.— Владикавказ: Владикавказский институт управления, 2010.— 142 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57834.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Дейнека, Б.М. Жуков— Электрон. текстовые данные.— М.: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009.— 403 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10313.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Управление инвестициями. Управление персоналом. Основы управления персоналом. Управление проектами. Управление рисками. Выпуск 6 [Электронный ресурс]: глоссарий/ В.А. Пономарев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2013.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22466.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Бабосов Е.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент»/ Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2012.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28268.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

1. Бизнес журнал
2. Новый Бизнес
3. Деловая Тула
4. Деловые Вести

Тема 1. Основные понятия планирования карьеры

Вопросы

1. Цели и задачи дисциплины.
2. Виды карьеры. Выбор карьеры.
3. Самоорганизация здоровья жизни, карьеры.

Тема 2. Профессиональное продвижение и высвобождение персонала организации

Вопросы

1. Замещение должностей.
2. Мотивация и развитие карьерного роста.
3. Повышение квалификации.
4. Аттестация как метод выявления кандидатов карьерного роста.

Тема 3. Взаимосвязь адаптации и карьерного роста

Вопросы

1. Психологическая адаптация и карьерный рост.
2. Физическая адаптация как условие успешной работы.
3. Профессиональная адаптация: уровни специальности, предприятия, отрасли.
4. Испытательный срок. Наставничество.

Тема 4. Мотивация как фактор карьерного роста

Вопросы

1. Характеристика внешних факторов формирования мотивационного механизма.
2. Внутренняя среда организации, ее влияние на мотивацию работников

3. Взаимосвязь типов мотивации работников и планов трудовой деятельности.
4. Основные положения трудового договора.

Тема 5. Аттестация и оценка персонала как инструменты планирования карьерного роста

Вопросы

1. Сущность и классификация личностных опросников.
2. Назначение и виды тестов способностей.
3. Особенности качественных методов оценки .
4. Правила постановки вопросов в рамках технологии оценки персонала.

Тема 6. Техника собеседования при приеме на работу

Вопросы

1. Виды собеседований. Подготовка и планирование собеседования.
2. Проведение собеседования. Психология собеседования.

Критерии оценивания выступления студентов на семинарском занятии

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выступление студентов на семинарском занятии ¹	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины студент аргументировано высказывает свою точку зрения, отвечает на вопросы, не выдвигает новых идей, действует в рамках известной парадигмы	студент сопоставляет факты, события, явления, выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, определяет ключевые пункты студент аргументировано высказывает свою точку зрения, задает вопросы и отвечает на вопросы, способен выдвинуть несколько стандартных путей решения обсуждаемой проблемы	владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, предлагает новые пути, зачастую выходящие за рамки стандартов, решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу студент активно участвует в обсуждении, аргументирует свои высказывания, формулирует проблемы, выдвигает нестандартные пути решения

¹ Комплексное оценочное средство, включающее в себя элементы коллоквиума и круглого стола, диспутов, дебатов

Задания для самостоятельной работы студентов по дисциплине «ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА»

Задание 1.

«Деловая оценка сотрудника»

Исходные данные, характеризующие деятельность сотрудника А отдела маркетинга за оцениваемый период:

Возраст – 39 лет; 4 года работает в отделе маркетинга фирмы по изготовлению верхней одежды. До этого 10 лет работал в отделе сбыта текстильной фабрики. 14 лет назад окончил текстильный институт (специальность: инженер-технолог).

В течение последних 3 лет ведет самостоятельные переговоры с заказчиками. За 2 первые года объем продаж по курируемым изделиям возрастал на 20% ежегодно при запланированных 12%.

В прошлом оцениваемом периоде рост продаж при плане 20% фактически составил 16%, так как ряд постоянных заказчиков отказались пролонгировать договоры на очередной срок (из 15 отказались 4). При этом были найдены 7 новых заказчиков (из 9 объектов переговоров), но с меньшими объемами поставок.

Сотрудник А высказал ряд оригинальных предложений по организации недавно проведенной выставки.

На следующий планируемый период ожидается заключение договоров с 10 заказчиками прежних лет, с 6 – прошлогодними и 5 – новыми (из 6 объектов переговоров). При этом рост объема продаж планируется на уровне 25% (при 18% первоначально намечавшихся).

За все 4 года работы сотрудник А провел 47 переговоров, из них 40 – удачных (средняя продолжительность переговоров 2,5 часа). Он брал на себя обязанности заболевшего сотрудника, однажды задержался с уходом в отпуск из-за неожиданного отсутствия коллеги. Ежедневно отсутствует на рабочем месте в среднем 40-50 мин. Тратит много времени на поиск нужных документов.

Методические указания

Сточки зрения руководителя отдела маркетинга, проводящего деловую оценку своих сотрудников и, в частности, оценочную беседу с одним из сотрудников отдела, провести оценку сотрудника.

На **первом этапе** следует проанализировать исходные данные и сформировать показатели деловой оценки, которые должны отвечать следующим требованиям:

- быть достаточно универсальными, чтобы с их помощью можно было оценить деятельность сотрудников аналогичных должностей;
- позволять всесторонне оценить конкретного сотрудника, общая характеристика деятельности которого приведена в исходных данных;
- отражать определенную классификацию показателей деловой оценки, т.е. включать показатели, характеризующие:
 - 1) результаты труда сотрудника;
 - 2) его способности к выполнению общих функций управления;
 - 3) профессиональное поведение сотрудника.

На **втором этапе** определяются методы оценки показателей и проводится конкретная количественная и качественная оценка показателей.

Результатами выполнения этого этапа могут быть:

- выбор метода для оценки тех или иных показателей, например, метод шкалирования или метод альтернативных характеристик;
- конкретная реализация указанных методов, т.е. должна быть разработана шкала количественной оценки определенных показателей или проработаны формулировки вопросов по соответствующим показателям для метода альтернативных характеристик;
- количественная оценка показателя одним способом.

Указанные результаты составляют основу для разработки сценария проведения оценочной беседы руководителя с сотрудником.

Количественную оценку показателей можно представить в следующей форме:

Показатели деловой оценки сотрудника	Количественные значения оценки			
	Данные выше нормы	Данные соответствуют норме	Данные ниже нормы	Данные значительно ниже нормы
	отлично	хорошо	удов.	неудов.
1. Показатели, характеризующие результаты труда				
1.1				
1.2.				

2. Показатели, характеризующие условия достижения результатов труда				
2.1.				
2.2.				
3. Показатели, характеризующие профессиональное поведение сотрудника				
3.1.				
3.2.				

Критерии оценки самостоятельной работы

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выполнение заданий	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающихся и позволяющий <u>оценивать уровень усвоения ими учебного материала</u>	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины	студент сопоставляет факты, события, явления выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, умеет выделять главное и второстепенное	студент владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, разрабатывает новые пути решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу

**Перечень вопросов для подготовки к зачету
по дисциплине «ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА»**

1. Технология трудоустройства.
2. Поиск работы. Методика поиска рабочего места.
3. Техника проведения собеседования с работодателем.
4. Виды собеседований при приеме на работу. Психология собеседования.
5. Заключение трудового договора.
6. Сущность и назначение трудового договора.
7. Основные положения трудового договора.
8. Испытательный срок как ступень карьеры.
9. Адаптация персонала с позиции планирования карьерного роста.
10. Вступление в должность и замещение должностей с позиции планирования карьерного развития.
11. Изменение круга обязанностей и ответственности работника и его карьерный рост.
12. Влияние мотивации на формирование карьеры.
13. Повышение квалификации как условие карьерного роста.
14. Аттестация как метод выявления кандидатов карьерного роста.
15. Подготовка и организация рабочих мест.
16. Стандарты трудового законодательства и нормативы по организации рабочих мест.
17. Характеристика основных этапов карьеры.
18. Предварительный этап карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
19. Этап становления карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
20. Этап продвижения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
21. Этап сохранения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
22. Этап завершения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
23. Виды внутриорганизационной карьеры.
24. Личностная подструктура, ее составляющие.
25. Качества, необходимые менеджеру для успешной карьеры.
26. Профессиональное самоопределение, методы.
27. Правила телефонного собеседования при поиске работы.
28. Основные принципы составления профессионального резюме.
29. Наиболее распространенные типы профессионального резюме, их структура.
30. Сопроводительное письмо и правила его составления.

31. Условия, обеспечивающие успешную реализацию плана развития профессиональной карьеры.
32. Фазы развития профессионала: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник.

Методические и иные материалы по дисциплине «Планирование карьерного роста» утверждены на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики (секции управления персоналом) 24 августа 2017 г. (Протокол заседания кафедры № 1).