

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Горский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Горский ГАУ)

Факультет **Экономики и менеджмента**

Кафедра **Менеджмента**

Учебный год 2023-2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Наименование направления подготовки	21.03.02 Землеустройство и кадастры
Направленность (профиль)	Земельный кадастр
Реквизиты федерального государственного образовательного стандарта высшего образования	Приказ Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 978
Год начала подготовки	2021
Очная форма обучения - учебные планы по годам приема	2021, 2022, 2023
Заочная форма обучения - учебные планы по годам приема	2021, 2022, 2023
Очно-заочная форма обучения - учебные планы по годам приема	не предусмотрена
Номер по реестру ОП ВО ФГБОУ ВО Горский ГАУ	Б-210302-2021
Реквизиты решения ученого совета ФГБОУ ВО Горский ГАУ об утверждении ОП ВО	Протокол от 11 апреля 2023 г. №6
Реквизиты приказа ректора или уполномоченного лица об утверждении ОП ВО	Приказ врио ректора от 11 апреля 2023 г. № 85/06
Место дисциплины в структуре учебного плана	ФТД.02
Количество зачетных единиц	2

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

№	Планируемые результаты освоения образовательной программы		Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Направление воспитательной работы	
	Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции				
1	Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.4. Анализирует ресурсы и возможности, формирует круг задач в рамках поставленной цели	Знает структуру ресурсов, способы их оценки, постановку задач в контексте реализуемых целей.	Развитие личности и профессиональная ориентация	
				Умеет выбрать оптимальные способы решения задач для достижения поставленной цели.		
				Владеет навыками по выявлению возможностей рационального использования ресурсов.		
2			УК-2.5. Использует альтернативные подходы при выборе и принятии сложных управленческих решений	Знает факторы, оказывающие влияние на качество принятия управленческих решений.		Развитие личности и профессиональная ориентация
				Умеет осуществлять сбор информационных материалов, необходимых для принятия сложных управленческих решений.		
				Владеет навыками командной работы для принятия сложных управленческих решений.		
3	УК-2.6. Организует контроль за реализацией принятых решений по мере достижения поставленных целей	Знает виды контроля, применяемые в процессе реализации принятых решений.	Развитие личности и профессиональная ориентация			
		Умеет вносить необходимые коррективы по мере достижения поставленных целей.				
		Владеет навыками контроля, позволяющими максимально эффективно использовать ресурсы организации.				
4	Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.6. Организует работу коллектива толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей	Развитие личности и профессиональная ориентация	
				Умеет организовать работу коллектива с учетом социальных, этнических, конфессиональных, культурных особенностей представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия		
				Владеет навыками организации работы коллектива с учетом этических норм, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий		
5			УК-3.7. Опре-	Знает основы и нормы взаимодей-	Развитие	

			<p>деляет свою роль в команде по мере налаживания социального взаимодействия, учитывает индивидуальные и групповые особенности поведения в коллективе</p>	<p>ствия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, сущность командных и личных интересов и особенности их согласования, виды барьеров в коммуникации.</p> <p>Умеет самостоятельно развивать, осуществлять эффективную коммуникацию в коллективе для решения профессиональных задач с учетом индивидуальных и групповых особенностей поведения в коллективе.</p> <p>Владеет способностью определять и реализовывать свою роль в команде для достижения поставленной цели, учитывать особенности поведения и интересы участников при взаимодействии внутри команды, нести личную ответственность за результат своей работы в команде.</p>	<p>личности и профессиональная ориентация</p>
6			<p>УК-3.8. Применяет лидерские качества в ходе налаживания командной работы</p>	<p>Знает возможные нестандартные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Умеет действовать в нестандартных ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности.</p> <p>Владеет способностью эффективного общения в коллективе для решения профессиональных задач; приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; методами работы в нестандартных.</p>	<p>Развитие личности и профессиональная ориентация</p>

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности и формам обучения:

Виды учебной деятельности	Всего часов <u>72</u> , в том числе часов:	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Лекционные занятия	10	4
Практические занятия	18	6
Самостоятельная работа	44	62
Форма промежуточной аттестации	зачет	

2.2. Трудоемкость дисциплины по (разделам) темам:

№	Наименование разделов, тем	Всего часов					
		Очная форма обучения			Заочная форма обучения		
		Лекции	Практические занятия	СРС	Лекции	Практические занятия	СРС
1.	Основы управления карьерой	4	8	20	2	4	28
2.	Особенности управления карьерой	6	10	24	2	2	34

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ)

Раздел 1. Основы управления карьерой.

Лекции:

Карьера: современный взгляд:

- понятие об управлении карьерой, цель и задачи дисциплины;
- особенности карьеры в современных социально-экономических условиях;
- понятие и существенные признаки карьеры.

Карьера как процесс и результат профессионального развития:

- этапы и стадии карьеры;
- модели карьеры;
- взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры.

Практические занятия:

- типологизация карьеры;
- профессиональная и внутриорганизационная карьера;
- характер карьерной динамики;
- выбор карьеры;
- понятие личной карьеры;
- влияние личных способностей на карьеру;
- определение профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа (самостоятельное изучение учебных материалов):

- требования, предъявляемые к цели карьеры;
- виды и типы карьеры характерные для работников отраслей сервиса;
- мотивы карьерного роста;
- сходство и отличие подходов к выделению этапов карьеры А.Я. Кибановым и В.Р. Весниным;
- основы определения этапов карьеры, принцип С.Н. Паркинсона;
- модели карьеры И.Д. Ладанова;
- карьерное плато и его виды.

Раздел 2. Особенности управления карьерой.

Лекции:

Теоретические основы исследования и развития карьеры:

- основные теории карьеры;
- концепции развития карьеры;
- психолого-акмеологическая концепция карьеры.

Система факторов эффективности карьеры:

- сущность и классификации факторов карьеры;
- критерии успешной и эффективной карьеры;
- кризисы и барьеры в карьере.

Личностные факторы карьеры:

- карьерный потенциал личности;
- мотивация карьеры.

Практические занятия:

- цели и планы карьерного продвижения;
- целеполагание в карьерном процессе;
- карьерное планирование;
- основные модели карьеры;

- основные модели карьеры, реализуемые в различных сферах деятельности;
- гендерные аспекты карьеры, мужской и женский менталитет.

Самостоятельная работа (самостоятельное изучение учебных материалов):

- теории выбора карьеры;
- теории карьеры в изучении карьерного развития;
- личностные особенности в теории А. Бандура;
- экономический подход к выделению концепций карьеры;
- теория Е. А. Климova о становлении профессионала;
- теория П. Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий;
- классификация факторов карьеры С. И. Сотниковой и Е. А. Могилёвкина;
- объективные и субъективные факторы карьеры;
- критерии успешной карьеры;
- показатели оценивания эффективности карьеры;
- виды кризисов, сопровождающие карьерный рост человека;
- способы преодоления кризисов;
- создание модели карьерного потенциала личности;
- личностные факторы карьеры и их значимость;
- известные теории мотивации, феномен самоэффективности.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Жигалова, В.Н. Управление карьерой: учебное пособие / В.Н.Жигалова, Ж.Н.Аксёнова. – Москва: ТУСУР, 2019. – 151с.– Текст: электронный // Лань: эбс. – URL: <https://e.lanbook.com/book/313856>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Хребина, С. В., Развитие личностной готовности студентов к построению успешной карьеры : учебное пособие / С. В. Хребина, Р. Н. Юндин. – Москва : КноРус, 2023. – 299 с. – ISBN 978-5-406-10697-6. – URL: <https://book.ru/book/948835>. – Текст : электронный.

4.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Мириуца, Е. В. Психология карьеры: практикум: учебное пособие / Е.В.Мириуца. – Тамбов: ТГУ им.Г.Р.Державина, 2021. – 88 с. – ISBN 978-5-00078-416-7. – Текст: электронный //Лань: э. – URL: <https://e.lanbook.com/book/177100>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Управление деловой карьерой: учебное пособие / составитель В.Н.Иванченко. – Санкт-Петербург: СПбГУ ГА, 2017. – 14 с. – Текст: электронный //Лань: эбс. – URL: <https://e.lanbook.com/book/145276>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие / Н. И. Юртаева. – Казань : КНИТУ, 2019. – 100 с. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Текст : электронный // Лань : эбс. – URL: <https://e.lanbook.com/book/166228>. – Режим доступа: для авториз. пользователей.

4.3. СОСТАВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

1. Microsoft Windows 7 Pro
2. Office 2007 Standard
3. Moodle 3.8
4. Oracle VM VirtualBox 6

4.4. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ, ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ

1. Система автоматизации библиотек ИРБИС64 <http://support.open4u.ru>
2. Электронная библиотечная система ООО «КноРус медиа» www.book.ru
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» www.e.lanbook.ru
4. Национальная электронная библиотека (НЭБ) <http://нэб.рф>

5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, ОБОРУДОВАНИЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (посадочных мест – 30, доска настенная, рабочее место преподавателя, кафедра; расположение – агрономический факультет, 3 этаж, пом. № 1.3.03).

Помещение для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к сети Интернет, обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГАУ, наличием необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения (посадочных мест – 10; расположение – агрономический факультет, 3 этаж, пом. № 1.3.08).

Читальный зал, научный зал, электронно-информационный отдел научной библиотеки Горского ГАУ. Специализированная мебель; система комфортного кондиционирования с (подогревом), форм-фактор сплит-система; комплект компьютерной техники с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронно-информационную образовательную среду Горского ГАУ, телевизоры, проектор BenQ, проекционный экран Lumien, ноутбук (расположение – корпус №6, Библиотека).

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

6.1. Перечень вопросов к зачету.

1. Понятие и виды карьеры. Конус карьеры.
2. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
3. Этапы жизни и стадии карьеры.
4. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
5. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
6. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
7. Тестирование как метод самооценки.
8. Оценка способностей и личных качеств.
9. Анализ сильных и слабых сторон.
10. Профессиональная ориентация, ее направления.
11. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
12. Модель типов профессиональной личности Голланда.
13. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
14. Точечные ориентиры карьеры.
15. 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.
20. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.
21. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов.
22. Оценка персонала. Содержание и принципы. Проблемы оценок.

23. Методы оценки персонала, их сущность.
24. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок.
25. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса.
26. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
27. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности.
28. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей.
29. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов.
30. Организация работ по аттестации персонала.
31. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей.
32. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
33. Формы подготовки резерва на выдвижение.
34. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
35. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
36. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.
37. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
38. Консультирование карьеры.
39. Наставничество в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества.

6.2. Тестовые задания для диагностической работы.

1. Карьера – это
 - а) процесс профессионального роста человека;
 - б) отношения между предпринимателями;
 - в) процесс труда;
 - г) система общественного труда.
2. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:
 - а) объективные и особенные;
 - б) субъективные и объективные;
 - в) особенные и специфические;
 - г) специфические и субъективные.
3. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом:
 - а) труд;
 - б) карьера;
 - в) работа;
 - г) заработная плата.
4. По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?
 - а) Дж. Голланд;
 - б) Дж. Локк;
 - в) К. Маркс;
 - г) М. Вебер.
5. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:
 - а) общие;
 - б) личностные;
 - в) кризисные;
 - г) кадровые.
6. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с особыми требованиями к профессии?
 - а) социально-экономические;
 - б) кризисные;
 - в) общие;
 - г) кадровые.

7. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?
- а) социально-экономические;
 - б) кризисные;
 - в) общие;
 - г) кадровые.
8. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с изменением форм собственности?
- а) социально-экономические;
 - б) кризисные;
 - в) общие;
 - г) кадровые.
9. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с отсутствием системы кадровой работы?
- а) социально-экономические;
 - б) кризисные;
 - в) общие;
 - г) кадровые.
10. Модели вариантов карьер (выберите лишнее):
- а) трамплин;
 - б) мост;
 - в) лестница;
 - г) змея.
11. Какого типа личности нет в системе Голланда?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) одухотворенный.
12. К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) социальный;
 - д) предпринимательский;
 - е) конвенциональный.
13. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит работать вместе?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) социальный;
 - д) предпринимательский;
 - е) конвенциональный.
14. К какому типу личности по Голланду относится человек, который предпочитает быть аналитиком?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) социальный;
 - д) предпринимательский;
 - е) конвенциональный.

15. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит деятельность, позволяющую ему влиять на других для достижения целей?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) социальный;
 - д) предпринимательский;
 - е) конвенциональный.
16. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит систематическое манипулирование данными?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) социальный;
 - д) предпринимательский;
 - е) конвенциональный.
17. К какому типу личности по Голланду относится человек экспрессивный, оригинальный?
- а) реалистический;
 - б) исследовательский;
 - в) артистический;
 - г) социальный;
 - д) предпринимательский;
 - е) конвенциональный.
18. Сколько типов подходов построения карьеры наиболее часто встречается в реальной жизни?
- а) 2
 - б) 4
 - в) 6
 - г) 8
19. Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?
- а) властная, квалификационная, профессиональная, реальная;
 - б) статусная, властная, образовательная, перспективная;
 - в) квалификационная, статусная, властная, монетарная;
 - г) властная, монетарная, статусная, образовательная.
20. По характеру протекания различают типы карьеры:
- а) прямолинейный и криволинейный;
 - б) линейный и нелинейный;
 - в) горизонтальный и вертикальный;
 - г) продвигающийся и неподвигающийся.