

КОПИЯ

РУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ В.П.Чернова РИУ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины
ФОРМИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ
РАБОТНИКА ФИРМЫ

для специальности
«Менеджмент организации»
(наименование специальности)

квалификация - менеджер

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе *И.В.Щербакова* И.В.Щербакова

Программа одобрена на заседании Ученого совета факультета управления
от 14. 01. 2011 г., протокол № 1.



Президент РИУ

Москва 2011

КОПИЯ ВЕРНА

подпись

И.В.Щербакова

В.П.Чернов

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов общетеоретических знаний о сущности, субъектах, видах и методах управления карьерой, и методологического подхода к управлению карьерой и карьерными процессами на уровне различных субъектов, а также выработки практических навыков по индивидуальному управлению карьерой и карьерными процессами на уровне индивида, организации и общества. Основной задачей учебной дисциплины «Формирование деловой карьеры работника фирмы» является подготовка специалистов, способных самостоятельно управлять своей карьерой и временем, ориентироваться в тенденциях и перспективах современного рынка труда и составлять представление о требованиях современных работодателей.

Задачами изучения дисциплины являются:

- анализ теории и практики построения деловой карьеры;
- рассмотрение «деловой карьеры», как науки;
- изучение основ профессиональной пригодности, тайм-менеджмента;
- освоение методов поиска работы как постоянной, так и временной, специфики построения деловой карьеры в Российских компаниях и в представительствах иностранных компаний в России.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Учебная дисциплина «Формирование деловой карьеры работника фирмы» является специальной, устанавливающей базовые знания профессиональных навыков.

Дисциплина «Формирование деловой карьеры работника фирмы» относится к числу самых востребованных и важнейших дисциплин для подготовки специалистов в области менеджмента, т.к. потребность в специалистах, обладающих современными глубокими знаниями в области управления персоналом, особенно велика в системе управления отечественной экономикой и, в первую очередь, в организации основного звена, где происходят существенные изменения в управлении организацией в целом и в системе управления персоналом в особенности.

Данный курс отвечает на важные для современного человека вопросы: что такое карьера, каким образом выстраивается индивидуальная карьерная линия, методы позитивной самопрезентации. Акцент на развитие персонала, планирование карьеры и деловую активность сотрудников стал отличительным признаком инновационного стратегического управления персоналом успешно действующих фирм. Предприятия современного типа принимают на себя неформальные обязательства рационально использовать качества сотрудников и дать каждому шанс сделать карьеру.

Дисциплина базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: "Управление персоналом", "Экономика и социология труда", "Теория организации", "Организационное поведение" и др.

Набор входящих знаний обеспечивает требуемый уровень знаний для целостного представления управления карьерой как важной составной части реализации стратегии развития предприятия в рыночных условиях; и ее роли в создании условий для эффективной работы предприятия, повышения деловой активности и самоотдачи работника, сформировании положительного образа предприятия.

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания и практические навыки необходимы в профессиональной деятельности.

Студент должен обладать следующим набором компетенций, которые позволят усваивать теоретический материал учебной дисциплины и реализовывать практические задачи:

ОК1-3, ОК-5, ОК-6.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ГОС ВПО): ОК1-3, ОК5- 7, ОК10 -13, ПК1-9, ОК-19, ПК-4, ПК-6, ПК-13, ПК-25.

В результате освоения дисциплины студент должен

иметь представление: о различных подходах к управлению карьерой;

знать:

- основные термины и понятия дисциплины;
- основные направления и виды деловой карьеры;
- этапы деловой карьеры;
- факторы развития персонала;
- виды, фонды и концепции времени;
- стратегии и технологии управления временем в организации.

уметь:

- самостоятельно формулировать цели при планировании карьеры;

- разрабатывать планы;
- грамотно формулировать цели и задачи и функции при планировании карьеры;
- применять модель индивидуального планирования карьеры;

владеть:

- навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой;
- навыками обобщения и использования передового опыта в области управления персоналом.
- навыками определения компетенции, написания резюме, сопроводительных и рекомендательных писем.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа рассчитана на 110 часов. Из них 100 часов отводится на самостоятельную работу студента и 10 часов на лекции и практические занятия.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (6 курс)

Наименование разделов и тем	Учебная нагрузка студента, час.				
	Максимальная	Самостоятельная	Обязат. при заочной форме обучения		
			Всего	В том числе:	
				Обзорно-устан. занятия	Лаб. раб, практич. занятия
Тема 1. Деловая карьера как социально-экономическая категория	8	8	-	-	-
Тема 2. Классификация и этапы развития карьеры	10	10	-	-	-
Тема 3. Научные теории развития карьеры	10	9	1	1	-
Тема 4. Управление карьерой сотрудников как часть системы управления персоналом в современной организации	12	11	1	1	-
Тема 5. Планирование и реализация карьеры сотрудников фирмы	14	12	2	1	1
Тема 6. Работа с кадровым резервом	14	12	2	1	1
Тема 7. Профессионально-квалификационное продвижение персонала в организации	14	13	1	1	-
Тема 8. Технология развития личной карьеры	14	12	2	1	1
Тема 9. Карьера менеджера. Гендерный аспект формирования деловой карьеры	14	13	1	1	-
Общая трудоемкость, часы	110	100	10	7	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Деловая карьера как социально-экономическая категория

Определение понятия карьера. Понимание карьеры в современных гуманитарных науках. Карьера и профессия как области приложения сил, предметная область профессионального труда. Карьера как множество профессиональных позиций. Профессиональная карьера как источник социальных, материальных и профессиональных достижений. Карьера как условие и средство развития личности. Отличительные особенности деловой карьеры. Цели и мотивация карьеры. Механизмы карьерных процессов и факторы, влияющие на карьеру.

Тема 2. Классификация и этапы развития карьеры

Классификация карьеры. Типы карьер (стабильная, обычная, поступательная, нестабильная, карьера с множеством проб и т.д.). Вертикальная и горизонтальная деловая карьера. Этапы профессиональной карьеры. Модели развития управленческой карьеры. Особенности женской деловой карьеры. Феномен “выученной беспомощности” в сфере профессиональных достижений.

Тема 3. Научные теории развития карьеры

Основные направления исследования деловой карьеры. Отечественные концепции профессионального развития. Зарубежные исследования в области развития деловой карьеры.

Деловая карьера как последовательность этапов профессионального становления. Общая характеристика этапов оптации, профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии (Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е. Климов, Э.Ф. Зеер и др.). Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры (Г.В. Акопов, Э.Ф. Зеер, З.И. Рябикина).

Тема 4. Управление карьерой сотрудников как часть системы управления персоналом в современной организации

Изменения условий формирования карьеры в современной организации. Стратегия управления карьерой сотрудников фирмы. Влияние кадровой политики фирмы на карьеру сотрудников.

Логика карьерного цикла в организации. Упражнение «Лестница карьеры». Введение в образ профессионального поля. Игроки и принципы их самоорганизации. Диагностика профессионального поля: определение узла возможностей, точки ресурса. Виды специализаций в профессиях. Информационные сигналы имиджа.

Тема 5. Планирование и реализация карьеры сотрудников фирмы

Планирование карьеры. Задачи и функции планирования карьеры. Структура плана формирования карьеры. Принципы эффективно поставленной цели (точность, позитивность, экологичность, измеримость и др.). Формирование профессиональной мотивации. Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя (дифференцированность, полнота, временная определенность, реалистичность и др.). Целевая ориентация планов. Адресность планов. Непрерывность планирования карьеры. Этапы карьерного планирования. Структура карьерного плана. Оценка эффективности планирования карьеры. Рациональное использование времени – решающий фактор управления собственной карьерой. Тайм-менеджмент в деловой карьере. Объективные и субъективные показатели успешности профессиональной деятельности и построения карьеры. Проблемы развития деловой карьеры.

Тема 6. Работа с кадровым резервом

Сущность формирования кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Основные направления подготовки резерва. Организация работы с преемниками и молодыми сотрудниками с лидерским потенциалом.

Тема 7. Профессионально-квалификационное продвижение персонала в организации

Аттестация персонала как форма оценки эффективности развития карьеры. Система служебно-профессионального продвижения. Ротация кадров. Показатели оценки профессионально-квалификационного продвижения. Показатели профессионально-должностного продвижения.

Особенности вторичной профессионализации. Формы защитного поведения личности в ходе построения профессиональной карьеры, феномены “новаторской истерии”, карьерного “плато”, “двойственности” поведения. Синдром “профессионального выгорания” как показатель профессиональной дезадаптации личности. Стрессменеджмент в деловой карьере.

Тема 8. Технология развития личной карьеры

Особенности личности. Выбор карьеры. Самоуправление карьерой. Планирование собственной карьеры. Стратегия самоуправления карьерой. Самоорганизация и самопрезентация. 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.

Тема 9. Карьера менеджера. Гендерный аспект формирования деловой карьеры

Деловая карьера: профессионализм и компетентность. Понятие профессионализма в сфере управления и управленческой карьеры. Профессиональные ресурсы и этапы формирования карьеры менеджера. Трудовые и личностные качества, необходимые для профессиональной управленческой деятельности. Саморазвитие личности в процессе подготовки к профессиональной деятельности управленца. Карьера в сфере управления и ее этапы. Типы карьеры государственного и муниципального служащего. Факторы развития управленческой карьеры. Портрет современного менеджера. Карьера и лидерство. Риски карьеры. Гендерные аспекты деловой карьеры.

5.2. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Горнаков Э.И., Костюкевич Е. Н, Метельская Е. В.. Управление персоналом. - М.: ИВЦ Минфина, 2011 г.
2. Маслова В.М.. Управление персоналом. - М.: Юрайт-Издат, 2011 г.
3. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р.. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход. - М.: Альфа-Пресс, 2011 г.
4. Одегов Ю.Г., Никонова Т. В.. Аудит и контроллинг персонала. - М.: Альфа-Пресс, 2010 г.
5. Пугачев В.П. . Руководство персоналом. - М.: Аспект Пресс, 2008 г.
6. Управление персоналом. - М.: Инфра-М, 2009 г.
7. Шатило С.А.. Основы трудовой мотивации. - М.: КноРус, 2011 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:

1. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом. – М.: Академия, 2008.
2. *Одегов Ю. Г.* Управление персоналом в структурно-логических схемах. Издательство: Альфа-Пресс, 2008.
3. *Егоршин А.П.* «Управление персоналом»: Учебник для вузов – 4-е изд., испр. – Н.Новгород :НИМБ, 2007.
4. *Карташова Л. В.* Управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2007.
5. *Хачатурян А. А.* Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы. – М.: ЛКИ, 2008.

Периодические издания:

1. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления», издание международного научно-исследовательского института проблем управления.
2. Журнал «Управление персоналом».
3. Журнал «Кадровик».
4. Журнал «Справочник по управлению персоналом».

ИНФОРМАЦИОННО-ПОИСКОВЫЕ СИСТЕМЫ

1. www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
2. www.e-executive.ru (Сообщество менеджеров)
3. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
4. www.headhunter.ru (Кадровый портал)
5. www.mem.com.ru (Составление резюме)

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Не требуется.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИН КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Формирование деловой карьеры работника фирмы», составленный в соответствии с государственным образовательным стандартом, включает в себя пособие (в объеме 110 часов), комплект тестовых заданий (семинары, сборник вопросов), самостоятельные письменные работы (контрольная, практическая и экзаменационная), видеоролик с обзорной лекцией, которые способствуют систематизации знаний, обеспечивая их глубину и прочность.

Предметом изучения учебной дисциплины является система знаний, связанных с целенаправленным совершенствованием деловых качеств персонала предприятия для обеспечения эффективного функционирования предприятия и удовлетворения потребностей работников, исследование законов и закономерностей карьерного роста и мотивации работников в процессе их деятельности.

Учебно-методические материалы по данной дисциплине освещают основные вопросы: что такое карьера, каким образом выстраивается индивидуальная карьерная линия, методы позитивной самопрезентации, и способствуют теоретическому осмыслению и обобщению сложных разделов дисциплины, а также формированию культуры мышления, нравственного воспитания и эстетического совершенствования. В связи с этим, учебный комплекс помогает выработать системный и практический подход к решению проблем, связанных с индивидуальным карьерным ростом, способствует обретению навыков и умений конструктивного коммуницирования, самопозиционирования и карьерного планирования. Системный подход к рассмотрению деловой карьеры позволит студентам представить карьерную лестницу как систему, обеспечивающую постоянный ресурс развития личности во всех фазах её жизненного цикла.

Особое внимание уделено развитию персонала, планированию карьеры и деловой активности сотрудников как отличительного признака инновационного стратегического управления персоналом успешно действующих фирм.

Знания теоретических основ управления карьерой позволяет специалистам эффективно руководить людьми, формировать собственную карьеру внутри и вне организации, изучать, формировать и координировать усилия на достижение целей организации, разрабатывать эффективную карьерную политику организаций в современных условиях, реализовывать стратегические и тактические задачи, способствующие успешному развитию сотрудников и организации.

Обучение данному курсу основывается на принципах сознательности, активности, наглядности, систематичности, последовательности, прочности, научности, доступности и связи теории с практикой.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается путем изучения и анализа зарубежных и отечественных источников и литературы, с применением практических материалов и разработок зарубежных и российских специалистов, статистических и аналитических данных.

При изучении дисциплины обращается внимание студентов на ее прикладной характер, на то, где и когда изучаемые теоретические положения и практические навыки могут быть использованы в будущей практической деятельности.

Изучение материала ведется в форме, доступной пониманию студентов. Соблюдается единство терминологии и обозначений в соответствии с действующими государственными стандартами.

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется путем тестирования (комплект тестовых заданий

по дисциплине состоит из 198 вопросов), позволяющего определить качество теоретических знаний студентов по каждому разделу изучаемой дисциплины, а также выполнения самостоятельных письменных работ (контрольной, практической), способствующих определению навыков конкретизации, сравнения и обобщения теоретических и практических знаний в соответствии с поставленным заданием, оценке умения использовать полученные знания и навыки для анализа социально-экономических процессов и разработки проектов управленческих решений в практической деятельности. Итоговой формой контроля является зачетная работа, позволяющая оценить качество приобретенных студентами знаний и компетенций, определяемых содержанием дисциплины «Формирование деловой карьеры работника фирмы».

Разработчик:

к.э.н., доцент Макаренко Н.Д., доцент РИУ

Рецензент:

д.э.н., профессор Ливанский М.В., профессор МГУДТ

Утверждение рабочей программы учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	14.01.2011	Протокол № 1

Внесение изменений в рабочую программу учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	26.01.2012	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	17.01.2013	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	14.01.2014	Протокол № 1