

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 2024-2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА

Наименование направления подготовки	38.05.01 Экономическая безопасность
Направленность (профиль)	Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
Реквизиты федерального государственного образовательного стандарта высшего образования	Приказ Минобрнауки России от 14 апреля 2021 г. № 293
Год начала подготовки	2022
Очная форма обучения - учебные планы по годам приема	2023,2024
Заочная форма обучения - учебные планы по годам приема	2022, 2023,2024
Номер по реестру ОП ВО ФГБОУ ВО Горский ГАУ	С-380501-2022
Реквизиты решения ученого совета ФГБОУ ВО Горский ГАУ об утверждении ОП ВО	Протокол от 19 января 2024 г. № 3
Реквизиты приказа ректора или уполномоченного лица об утверждении ОП ВО	Приказ ректора от 29 февраля 2024 г. № 52/06
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 (для дисциплин, формирующих универсальные компетенции в соответствии с Концепцией воспитательной работы)
	Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции			
1.	УК	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	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. Умеет выбрать оптимальные способы решения задач для достижения поставленной цели. Владет навыками по выявлению возможностей рационального использования ресурсов.	
			УК-2.5 Использует альтернативные подходы при выборе и принятии сложных управленческих решений	Знает факторы, оказывающие влияние на качество принятия управленческих решений. Умеет осуществлять сбор информационных материалов, необходимых для принятия сложных управленческих решений. Владет навыками командной работы для принятия сложных управленческих решений.	
			УК-2.6 Организует контроль за реализацией принятых решений по мере достижения поставленных целей	Знает виды контроля, применяемые в процессе реализации принятых решений. Умеет вносить необходимые коррективы по мере достижения поставленных целей. Владет навыками контроля, позволяющими максимально эффективно использовать ресурсы организации.	
2.		УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	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 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	
		УК-3.7 Определяет свою роль в команде по мере налаживания социального взаимодействия, учитывает индивидуальные и групповые особенности поведения в коллективе		Знает основы и нормы взаимодействия людей в коллективе, относящиеся к вопросам групповой динамики, сущность командных и личных интересов и особенности их согласования, виды барьеров в коммуникации.	
				Умеет самостоятельно развивать, осуществлять эффективную коммуникацию в коллективе для решения профессиональных задач с учетом индивидуальных и групповых особенностей поведения в коллективе.	
				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.	
		УК-3.8 Применяет лидерские качества в ходе налаживания командной работы		Знает возможные нестандартные ситуации, возникающие в процессе профессиональной деятельности	
				Умеет действовать в нестандартных ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности	
				Владеет способностью эффективного общения в коллективе для решения профессиональных задач; приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности; методами работы в нестандартных	

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:

№ п/п	Наименование разделов, тем	Всего часов 72					
		Очная форма обучения			Заочная форма обучения		
		Лекции	Практические занятия	СРС	Лекции	Практические занятия	СРС
1.	Карьера: современный взгляд	2	4	10	2	4	28
2.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	2	4	10			
3.	Теоретические основы исследования и развития карьеры	2	4	8	2	2	34
4.	Система факторов эффективности карьеры	2	4	8			
5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	2	2	8			

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ)

Тема 1. Карьера: современный взгляд

Цель изучения дисциплины – овладение студентами теоретических знаний и практических навыков управления карьерой.

Задачи дисциплины – всесторонне познать сущность, принципы и методы управления карьерой; выработать умения и навыки по управлению карьерой.

Понятие об управлении карьерой. Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях. Понятие и сущностные признаки карьеры

Семинарское занятие.

Типологизация карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Характер карьерной динамики

Вопросы для самостоятельной работы:

Каким требованиям должна отвечать цель карьеры?

Какие виды и типы карьеры характерны для работников отраслей сервиса?

Как известные теории мотивации объясняют мотивы карьерного роста?

Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития

Этапы и стадии карьеры. Модели карьеры. Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры.

Семинарское занятие.

Выбор карьеры. Понятие личной карьеры. Влияние личных способностей на карьеру. Определение профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы:

В чем сходство и отличие подходов к выделению этапов карьеры А.Я.Кибановым и В.Р.Весниным?

Какой принцип положен С.Н.Паркинсоном в основу определения этапов карьеры?

На чем основываются описанные И.Д.Ладановым модели карьеры? Как можно использовать данный подход в управлении карьерой?

Что понимается под карьерным плато? Какие виды плато существуют?

Тема 3. Теоретические основы исследования и развития карьеры

Основные теории карьеры. Концепции развития карьеры. Психолого-акмеологическая концепция карьеры.

Семинарское занятие.

Цели и планы карьерного продвижения. Целеполагание в карьерном процессе. Карьерное планирование

Вопросы для самостоятельной работы:

В чем суть теории выбора карьеры?

Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?

Какие личностные особенности считает основными в своей теории А. Бандура?

Проиллюстрируйте примерами экономический подход к выделению концепций карьеры.

Каким образом соотносятся между собой теория Е. А. Климова о становлении профессионала и П. Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий?

Тема 4. Система факторов эффективности карьеры

Сущность и классификации факторов карьеры. Критерии успешной и эффективной карьеры. Кризисы и барьеры в карьере

Семинарское занятие.

Основные модели карьеры. Основные модели карьеры, реализуемые в различных сферах деятельности

Вопросы для самостоятельной работы:

Сравните подходы к классификации факторов карьеры С. И. Сотниковой и Е. А. Могилёвкина. В чем их сходство и различие?

Как выделение объективных и субъективных факторов карьеры влияет на управление карьерным развитием работников?

Каковы критерии успешной карьеры?

По каким показателям можно оценивать эффективность карьеры?

Какие виды кризисов могут сопровождать карьерный рост человека? Каковы способы их преодоления?

Тема 5. Личностные факторы карьеры

Карьерный потенциал личности. Мотивация карьеры.

Семинарское занятие.

Гендерные аспекты карьеры. Мужской и женский менталитет.

Вопросы для самостоятельной работы:

Используя приведенные в тексте главы данные, создайте модель карьерного потенциала личности.

Назовите личностные факторы карьеры и проранжируйте их по степени значимости.

Как известные теории мотивации объясняют мотивы карьерного роста?

Какое значение для карьеры имеет 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. — 151 с.— Текст: электронный //Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/313856>.
2. Хребина, С.В., Развитие личностной готовности студентов к построению успешной карьеры: учебное пособие /С.В.Хребина, Р.Н.Юндин. — Москва: КноРус, 2023. — 299с. — ISBN 978-5-406-10697-6. — URL: <https://book.ru/book/948835>. — Текст: электронный.

4.2. Дополнительная литература

3. 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: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/177100>.
4. Технология профессиональной карьеры: учебное пособие /составители Т.Ю.Зенкова [и др.]. — Хабаровск: ДВГУПС, 2020. — 78 с. — Текст: электронный //Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/179388>.
5. Управление деловой карьерой: учебное пособие / составитель В. Н.Иванченко. — Санкт-Петербург: СПбГУ ГА, 2017. — 14 с. — Текст: электронный //Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145276>.
6. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации: учебное пособие / составители К.Е.Гришин [и др.]. — Уфа: БашГУ, 2020. — 372с. — ISBN 978-5-7477-5203-0. — Текст: электронный //Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/179933>.
7. 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: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/166228>.

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. Информационно-правовой портал «Гарант» <http://www.garant.ru/>
2. Система автоматизации библиотек ИРБИС64; ООО «ЭйВиДи-систем» <http://support.open4u.ru>
3. Электронная библиотечная система ООО «КноРус медиа» www.book.ru
4. Электронная библиотечная система издательства «Лань»; www.e.lanbook.ru
5. Национальная электронная библиотека (НЭБ) <http://нэб.рф>

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

Для реализации дисциплины необходимы:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: комплектом мебели для обучающихся, доской настенной, рабочим местом преподавателя, комплектом мультимедийного оборудования, экраном-доской;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета;
- индивидуальный неограниченный доступ (в том числе удаленный) обучающихся к электронно - библиотечным системам и к электронной информационно-образовательной среде университета, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

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.