

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2024

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Карьерный менеджмент» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления,
Natalya.TSareva1@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 03.04.2024 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	000000000D3AADA
Владелец	Ослопова М.В.

			ОЗФО)			лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.ДВ.А	4	3	13	8	4	0	1	0	95	Э

4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации	РД1	1	0	0	30	
2	Психофизиологические и социальные аспекты личности и их влияние на формирование карьеры	РД2	1	0	0	30	
3	Технологии формирования и развития карьеры	РД3	0	0	0	42	
Итого по таблице			2	0	0	102	

4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тема 1 Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации.

Содержание темы: Теоретические основы исследования планирования карьеры. Деловая карьера: понятие, виды. Законы карьерного развития. Типология карьерного развития. Факторы карьеры. Стадии карьеры. Барьеры развития карьеры. Карьерный тьюторинг. Принципы менеджмента в системе управления персоналом. Планирование кадрового потенциала организации. Порядок кадрового перемещения персонала в организации. Факторы планирования кадрового потенциала организации. Планирование карьеры. Формы планирования карьеры. Основные функции управления деловой карьеры персонала. Управление карьерой. Этапы карьеры (предварительный, становления, продвижения, сохранения, завершения). Реализация карьеры. Мотивы построения карьеры. Модели вариантов карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»). Мероприятия по планированию карьеры. Факторы, влияющие на карьерный рост. Классификация карьерных ориентаций (якоря карьеры) согласно типологии Э.Шейна. Порядок и система работы с кадровым резервом.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

Тема 2 Психофизиологические и социальные аспекты личности и их влияние на формирование карьеры.

Содержание темы: Психологические особенности человека и их влияние на выбор профессии. Тип ЦНС, уровень работоспособности, личностные черты и много другое определяет выбор будущей профессии, а в последствии и успешность человека в профессии. Семейные сценарии, гендерные роли, изменение гендерных границ. Психологические особенности человека и их влияние на выбор профессии и карьеры. Жизненные планы. Инструменты и методики, позволяющие оценить необходимые качества личности.

Жизненные планы и жизненные сценарии, и возможность их совмещения с профессиональной карьерой.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

Тема 3 Технологии формирования и развития карьеры.

Содержание темы: Стратегия управления и самоуправления карьерой. Самоорганизация и самопрезентация. Понятие карьерной среды и ее влияние на развитие карьеры. Анализ внутриорганизационного влияния на карьеру: корпоративная культура, отношения в коллективе, стиль лидерства в организации. Карьерное консультирование и карьерный коучинг. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений. Методы преодоления кризиса «середины карьеры» и «выхода из профессии». Уникальность сотрудников. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческого капитала. Профиль компетенций сотрудника. Возможности его расширения и совершенствования. Развитие профессиональных компетенций. Развитие управленческих компетенций. Анализ системы управления знаниями в организации. Нетрадиционные формы развития карьеры работников.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

Аудиторная работа осуществляется посредством проведения лекционных и практических занятий. В процессе изложения лекционного материала преподаватель излагает ключевые аспекты темы, дает разъяснения студентам по основным положениям темы лекций. Практические занятия позволяют закрепить лекционные темы, а также расширить знания по некоторым вопросам лекций, не вошедших в лекционный материал.

Кроме того, практические занятия предоставляют возможность студентам развить навыки и умения публичных выступлений, ведения дискуссий. Для подготовки практических занятий студентам позволено выходить за предлагаемый преподавателям перечень вопросов, но в рамках заявленной темы семинара.

Основные требования к составлению доклада для семинарского занятия.

-введение;

-основная часть;

-выводы.

Введение - предварительное сообщение общего характера. Основная часть доклада состоит из двух частей теоретической и практической. В теоретическом разделе отражаются основные научные положения по заявленной теме.

В практической части дается анализ применяемых на практике основ управления офисом. Выводы доклада формируются на основе полученных теоретических знаний, а также студент предлагает свои предложения и рекомендации по заявленному вопросу семинарского занятия. Доклад должен сопровождаться презентационным материалом. В презентационном докладе может содержаться видеоматериал, помимо основных текстовых положений темы. Допустимый объем слайдов 8-10.

Основные этапы при подготовке к дискуссии:

-выбор студентом темы дискуссии;

- сбор студентами научно-практической информации для дискуссии. Работа с печатными и электронными источниками и литературой;
- анализ собранного материала;
- письменное изложение материала;
- подготовка вопросов для оппонентов дискуссии;
- выступление на семинаре по теме дискуссии.

Проект - конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. При разработке проектов бакалаврам следует учесть следующие рекомендации:

- изучить теоретические аспекты темы проекта;
- составить список используемой литературы, нормативных источников;
- составить программу исследования и определить объект, предмет, методы, цель исследования;
- в группе или самостоятельно осуществлять поиск информации, касающейся темы проекта, не только в привычных источниках, но и в текущих архивах органах государственной и муниципальной власти, коммерческих организациях;
- обработать полученные результаты, сделать выводы;
- разработать предложения по решению высветившихся в ходе анализа проблем;
- сделать презентацию проекта с помощью технических средств.

По мере необходимости, сопроводить защиту проекта печатной продукцией. При подготовке всех форм практических занятий студенты должны использовать максимальный объем научной литературы. Помимо предложенного списка источников допускается, и даже приветствуется самостоятельный подбор литературы студентом.

5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной

программы, представлены в Приложении 1.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература

1. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие / А. П. Егоршин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 388 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013498-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2001731> (дата обращения: 18.11.2024)
2. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 3-е изд., стер. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/2809. - ISBN 978-5-16-009452-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1948213> (дата обращения: 18.11.2024)
3. Севостьянов, Д. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / Д. А. Севостьянов. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 278 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1171967. - ISBN 978-5-16-016508-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1960099> (дата обращения: 18.11.2024)

7.2 Дополнительная литература

1. Кибанова, Л. Н., Управление персоналом. : учебное пособие / Л. Н. Кибанова, А. Я. Кибанов. — Москва : КноРус, 2022. — 201 с. — ISBN 978-5-406-08662-9. — URL: <https://book.ru/book/940642> (дата обращения: 14.11.2024). — Текст : электронный.
2. Кови С. Карьерное преимущество: Практические рекомендации : Практическое пособие [Электронный ресурс] : Альпина Паблишер - Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/document?id=152496>
3. Кошман, М. Карьера без границ : Как стать свободнее и смелее идти своим путём : практическое руководство / М. Кошман. - Москва : Альпина ПРО, 2022. - 124 с. - ISBN 978-5-907470-84-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2138399> (дата обращения: 18.11.2024)

7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru/>
2. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://new.znanium.com/>
3. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"
4. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
5. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
6. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ

Программное обеспечение:

- Microsoft SharePoint Server 2010

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление и направленность (профиль)
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2024

Форма обучения
очно-заочная

Владивосток 2024

1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Компетенция ПКВ-2 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях»

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД1	Знание	основная деятельность по управлению персоналом в организациях	грамотное и корректное использование основных терминов и понятий изученного материала, доскональное освоение учебного материала, квалифицированные, правильные и развернутые ответы
	РД2	Умение	использовать основные теории и управления персоналом для решения управленческих задач, использовать на практике инструменты материальной и нематериальной мотивации	умение целостно видеть суть проблемы, в групповой работе, и на основе анализа данных формулировать управленческие решения
	РД3	Навык	осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	владеет инструментарием управления человеческими ресурсами

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : основ деятельности по управлению персоналом в организациях	1.1. Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации	Доклад, сообщение	Доклад, сообщение
РД2	Умение : использовать основные теории управления персоналом для решения управленческих задач, использовать на практике инструменты материальной и нематериальной мотивации	1.2. Психологические и социальные аспекты личности и их влияние на формирование карьеры	Доклад, сообщение	Доклад, сообщение
РД3	Навык : осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	1.3. Технологии формирования и развития карьеры	Доклад, сообщение	Доклад, сообщение

4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности	Дебаты	Оценочное средство				Итого
		Конспект	Тематическая дискуссия	Доклад-презентация	Итоговое тестирование	
Лекции		5				5
Практические занятия	20		25	20		65
Самостоятельная работа		10				10
Промежуточная аттестация					20	20
Итого						100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Тематика для проведения дебатов

Тематика тем для проведения дебатов

1. «Экосистема» обучения и развития персонала.
2. Драйверы вовлеченности персонала в развитие карьеры.
3. Сравнительный анализ карьерных ориентацией студентов из стран СНГ и АТР.
4. Карьерные идеалы российских студентов, из стран СНГ и АТР.
5. Барьеры в построении карьеры индивида в зависимости от места проживания.
6. Личностный конфликт: моральные установки, ценности или успешная карьера.
7. Влияние философии глянцевого журнала на построение карьеры.
8. Личный смысловой запрос личности при выборе профессии.
9. Национальная специфика управления персоналом организации.
10. Личные ценности индивида и их влияние на стратегию построения карьеры
11. Нравственные аспекты при построении карьеры.
12. Принципы построения карьеры в зарубежных странах на современном этапе.
13. Проблемы построения профессиональной карьеры на государственной службе.
14. Социально-экономические основы формирования стратегий карьеры молодого специалиста.
15. Непрерывное образование как стратегия развития профессиональной карьеры
16. Стратегия планирования карьеры выпускников
17. Влияние СМИ на построение карьеры современной молодежи.
18. Повышение квалификации как одно из условий профессиональной карьеры.
19. Проблемы личной мотивации персонала в непрерывном обучении.
20. Инвестиции в обучение персонала как нематериальный актив современных организаций
21. Проблемы в обучении персонала в условиях неопределенности.
22. Особенности кадровой политики организации в современных условиях.
23. Управление кадровой политикой в организациях бюджетной сферы
24. Влияние российской пенсионной реформы на формирование кадровой политики в современных организациях.
25. Кадровая политика современных российских компаний в условиях транзитной экономики.
26. Кадровая политика и система мотивации персонала в современных организациях.
27. Кадровая политика организаций как инструмент управления персоналом в ситуациях политического кризиса.
28. Основные проблемы управления человеческими ресурсами в современных российских организациях.
29. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
30. Управление человеческими ресурсами в условиях транзитного периода.
31. Положительный опыт управления человеческими ресурсами на примере

зарубежных стран.

32. Управление человеческими ресурсами компании, как функция менеджмента.

33. Инновационное управление человеческими ресурсами.

34. Реинжиниринг: понятие, сущность, методы.

35. Порядок реинжиниринга процессов управления человеческими ресурсами организации.

Краткие методические указания

В дебатах принимают участие все (часть учащихся выступает в ролях спикеров, председателя, секретаря и экспертов, остальные – в роли зрителей, которые подбирают аргументы «за» и «против», формулируют вопросы). К концу дебатов каждый определяет свою позицию и аргументирует ее. В процессе выступлений все соблюдают регламент, в противном случае председатель имеет право прервать выступающего. В процессе изучения и анализа информации учащиеся определяют свою позицию, делают выписки, обосновывающие обе точки зрения: «за» и «против».

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	12-10	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, аргументировал свою точку зрения и соблюдал все изложенные для задания правила
зачтено	8-11	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, не до конца уверенно аргументировал свою точку зрения и соблюдал все изложенные для задания правила.
зачтено	4-7	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, не до конца уверенно аргументировал свою точку зрения.
не зачтено	0-2	Выставляются студенту, если он принял участие в дебатах

5.2 Дискуссия

Перечень тем тематических дискуссий

1. Стратегии карьерного роста.
2. Двойная карьера: понятие, плюсы и минусы.
3. Стрессоустойчивость в построении карьеры.
4. Целеполагание в построении карьеры.
5. Карьерные ориентации россиян после пандемии 2020 года.
6. Динамика кадрового потенциала на государственной и гражданской службе.
7. Кадровый потенциал государственной службы на примере Приморского края.
8. Положительный опыт управления профессиональным развитием персонала на примере конкретной организации.
9. Место и роль геймификации в системе обучения персонала.
10. Доверие как элемент работы с персоналом организации.
11. Влияние мировых тенденций рынка труда на развитие сферы управления персоналом на современном этапе.
12. Сравнительный анализ реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
13. Типы карьеры характерные для современной России, определяющие организационное поведение руководителей (суперавантюрная, авантюрная карьера, традиционная (линейная), последовательно-кризисный, прагматичный (структурный), отбывающий, преобразующий, эволюционный).
14. Стратегическое управление персоналом: зарубежный опыт.
15. Пути совершенствования системы профессионального развития персонала в условиях экономического кризиса.
16. Корпоративная культура как инструмент управления персоналом организации.
17. Кадровая политика и конкурентоспособность организации.
18. «Организационный климат» в системе управления персоналом.
19. Место и роль самомаркетинга в определении карьеры.
20. Феномен карьеры: прошлое и настоящее.

21. Конструирование карьерных стратегий молодых мигрантов из стран СНГ.
22. Карьерные стратегии молодых специалистов высших учебных заведений.
23. Порядок составления профессионального портфолио выпускника высшего учебного заведения.
24. Стратегии профессиональной карьеры.
25. Личная мотивация и построение профессиональной карьеры.
26. Влияние культурных и религиозных факторов на построения профессионально карьеры.
27. Гендерная специфика построения личной и профессиональной карьеры.
28. Влияние стиля руководством организации на мотивацию сотрудников.
29. Личная мотивация и построение профессиональной карьеры.
30. Место и роль кадрового планирования в системе развития организации.
31. Этапы становления коллектива.
32. Культура межгрупповых отношений в многонациональном коллективе.
33. Межгрупповая дифференциация в коллективе: проблемы и методы их преодоления.
34. Групповая сплоченность: положительный и отрицательный опыт.
35. Групповое решение.
36. Социальные стереотипы в системе межличностных отношений в коллективе.
37. Динамика межгрупповых отношений в коллективе.
38. Порядок и механизмы регулирования межгрупповых отношений в больших коллективах.
39. Субкультура формальных и неформальных групп в организации.
40. Межгрупповые отношения в системе менеджмента организации.

Краткие методические указания

Дискуссия (от лат. discussio – рассмотрение, исследование) – способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решений в группе посредством обсуждения какого-либо вопроса или проблемы. Дискуссия - позволяет включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Она относится к активным методам обучения. Она направлена на развитие у студентов навыков самостоятельного мышления.

Основные этапы при подготовке к дискуссии:

- выбор студентом темы дискуссии;
- сбор студентами научно-практической информации для дискуссии. Работа с печатными и электронными источниками и литературой;
- анализ собранного материала;
- письменное изложение материала;
- подготовка вопросов для оппонентов дискуссии;
- выступление на семинаре по теме дискуссии.

Шкала оценки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	11-15	Сформировавшееся систематическое владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
зачтено	7-10	В целом сформировавшееся владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
зачтено	3-6	Фрагментарное владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
не зачтено	0-2	Отсутствие владения навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

5.3 Перечень тем докладов, сообщений

1. Виды и типы деловой карьеры.

2. Карьерные ориентации иностранных студентов.
3. Барьеры развития карьеры.
4. Психологические факторы успешной карьеры.
5. Кризисы профессионального развития. Эффективные стратегии преодоления кризиса.
6. Резюме: понятие, типология, структура, правила составления.
7. Зарубежные и отечественные теории самопрезентации.
8. Стратегии и техники самопрезентации И. Джонса и Т. Питтмана.
9. Методы управления карьерой.
10. Шестифакторная модель карьерной компетенции.
11. Теоретические подходы к изучению понятия «карьера» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
12. Профессиональная карьера, как объект исследования различных научных дисциплин.
13. Ключевые этапы процесса профессионализации лиц с ограниченными возможностями.
14. Профессиональная мобильность лиц с ограниченными возможностями.
15. **Техника управления карьерой.**
16. Механизмы совершенствования кадрового потенциала организации.
17. Японский опыт развития кадрового потенциала организации.
18. Система формирования кадрового потенциала.
19. концепции профессионального развития персонала организации.
20. Методы профессионального развития персонала.
21. Практика применения игровых технологий в системе обучения персонала.
22. Коучинг как технология развития и обучения персонала.
23. Коучинг в системе управления человеческими ресурсами.
24. Командный коучинг в рамках управления человеческими ресурсами.
25. Основные характеристики кадровой политики.
26. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
27. Принципы построения системы стратегического управления персоналом организации.
28. Индивидуальные ориентации индивида по Дж.Голланду, определяющие карьеру человека.
29. Классификация карьерных ориентаций (якоря карьеры) согласно типологии Э.Шейна.
30. Профессиональная самореализация личности.
31. Мотивы построения карьеры.
32. Индивидуальная стратегия профессиональной карьеры специалиста по управлению персоналом.
33. Стратегии обучения персонала организации.
34. Современные концепции обучения менеджеров высшего и среднего звена.
35. Инновационные подходы в обучении персонала организации.
36. Самые востребованные методы и технологии обучения персонала в современных компаниях.
37. Плюсы и минусы корпоративного обучения.
38. Основные задачи в управлении развитием персонала.
39. Проблемы формирования кадрового резерва в условиях неопределенности.
40. Стратегии управления кадровым резервом.
41. Порядок формирования кадрового резерва руководителей организации.
42. Современные тенденции развития технологий в работе с кадровым резервом в органах государственной (муниципальной) власти в сфере бизнеса.
43. Компетентностный подход в формировании кадрового резерва организации.
44. Технологии управления развитием персонала

45. Порядок формирования системы развития профессионального потенциала персонала организации.

46. Внутрифирменное развитие персонала.

47. Роль работы с персоналом в развитии современных компаниях

48. Организационные подходы к обучению и развитию персонала в государственных и коммерческих структурах

49. Теоретические подходы к изучению понятия «карьера» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.

50. Принципы менеджмента в системе управления персоналом.

Краткие методические указания

Доклад – устное выступление студентов с целью изложения основных аспектов по избранной теме.

Одной из ключевой составляющей доклада является умение вести диалог. Способы и приемы ведения диалога, в процессе обсуждения доклада слушателями и выступающим:

- умение обращения к аудитории в начале выступления и по ходу доклада;
- обладание навыкам ораторского искусства;
- спокойное и уравновешенное выслушивание критических замечаний к тексту доклада;
- использование технических средств для презентации доклада.

Подготовка к докладу осуществляется студентом самостоятельно, за исключением, коллективных докладов по одной теме.

Этапы подготовки к докладу-презентации

1. Выбор научной проблемы.
2. Составление плана выступления.
3. Сбор информации для доклада-презентации. Работа с печатными и электронными источниками и литературой.
4. Анализ собранного материала.
5. Письменное изложение материала.
6. Оформление доклада согласно требованиям, предъявляемым к данному виду работ.
7. Оформление доклада в форме презентации, с помощью компьютерных программ.
8. Выступление докладчика на семинарском занятии.

Шкала оценки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	15-20	Студент на высоком уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
зачтено	10-14	Студент на среднем уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
зачтено	3-9	Студент на базовом уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
не зачтено	0-2	Студент не владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп