

АННОТАЦИЯ АДАПТИРОВАННОЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ ПРАКТИКИ

Б1. В. ОД 8. СОЦИОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ

наименование дисциплины (модуля)/ практики

Автор: к. соц.н., доцент кафедры философии и социологии Дроздова Ю. А.

Код и наименование направления подготовки: 39.03.01 Социология

Профиль: Социальная структура, социальные институты и процессы

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Способность использовать методы социологического анализа в процессах разработки и принятия управленческих решений, в оценке их практической эффективности

План курса:

Тема 1. Введение в дисциплину «Социология карьеры»

Социология карьеры как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины. Место «Социологии карьеры» в структуре социологического знания и в системе научных дисциплин несоциологического профиля. Методы сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики.

Тема 2. Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации

Общество как объект социологического анализа. Системное представление об обществе как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих элементов. Подходы к изучению обществ. Классификация обществ. Представление о карьере в рамках разных типов обществ. Социальная мобильность. Виды и каналы социальной мобильности. Социальная организация как система. Социальная организация как сфера реализации карьерных претезаний индивидов. Индивид в условиях формальной и неформальной организации. Структура организации как инструмент для достижения целей и задач организации. Социальные статусы и социальные роли сотрудников как отражение функциональной направленности структурных подразделений организации.

Тема 3 Понятие карьеры и ее виды.

Научно- теоретические подходы к изучению карьеры: Э. Молл, Дж. Сьюпер, Дж. Ролз, М. Корда, Д. Карнеги, И. Лотова, Н. С. Пряжников, М. Вишнякова и др. Исторический обзор представлений о карьере. Интерпретация понятия «карьера» на Западе («психология карьеры»), в России (традиционное употребление с негативным оттенком – типа «карьеризм»). Дж. Сьюпер("определенная последовательность и комбинация ролей...»). Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная, вертикальная, горизонтальная, центростремительная, карьера специалиста, властная, квалификационная, статусная, монетарная (общая характеристика). Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста (прогрессивная, регрессивная, линейная, нелинейная, устойчивая, неустойчивая, прерывистая, потенциальная, реальная, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно-кризисная, скоростная, нормальная). Э. Молл (восемь типов в современной России).

Этапы успешной стратегии построения карьеры работников, занятых на государственной службе по И. Лотовой. Критерии оценки карьеры :объективные (продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работ)и субъективные(связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере). Субъективный критерий: Афанасенко И.В. – успешность профессиональной карьеры «Я-концепция». Успешные стратегии построения карьеры.

Тема 4. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой.

Понятие профессиональной карьеры. Особенности научно-теоретических подходов к изучению профессиональной карьеры: социологического, экономического и социально-психологического. Широкое и узкое понимание профессиональной карьеры.Карьерная ориентация. Внутриорганизационная (должностная) карьера: потенциальная и реальная. Виды карьеры по характеру ее динамики. Подразделение карьеры по времени, по характеру реализации карьерной стратегии, по содержанию изменений в карьерном росте. Четыре модели карьеры. Основные научные концепции исследования профессионального продвижения. Факторы макро- и микроуровня, влияющие на осуществление профессиональной карьеры. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих. План-схема карьерного роста индивида и оценки карьерных возможностей.

Тема 5. Алгоритм деловой карьеры.

Понятие «деловая карьера». Виды деловой карьеры. М. Б. Артур и К. Э. Крэм Н. Никлсон, М. А. Уэст об этапах деловой карьеры. Типологизация карьер соответственно типам личности. Деловая карьера и стиль жизни работника. Успешная карьера: необходимые атрибуты для реализации. «Идеальный» и «эффективный» руководитель : соотношение понятий. Качества эффективного руководителя. Карьерист: интерпретация понятия и основы для реализации выбранной стратегии. Конкуренция с претендентами. Проблемы карьерного роста.

Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации.

Планирование карьерных процессов в организации. Потенциальная и реальная карьера. Планирование трудового пути по А. В. Филиппову. Разделы плана трудового пути: требования к личности, программы образования, самообразования, воспитания, оценки личностного соответствия профессиональному разряду, категории или должности, описания профессий, категорий, разрядов и должностей. Планирование отдельных этапов карьеры по Г. В. Щекину. Системы планирования карьеры работников в организации.

Тема 7. Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа

Представление о карьере в организации в контексте бизнес -стратегии «Сторонник, защитник, приверженец». Личностные различия сотрудников как факторы карьеры. Теории личностных различий Дж. Л. Холэнда, Э. Х. Шейна. Д. Э. Супера. Субъективное восприятие карьеры сотрудниками. Управление карьерой сотрудников в организации. Цели и способы управления карьерой в организации. «Процедурная» и «распределительная» справедливость и их роль в удовлетворенности сотрудника своей карьерой.

Тема 8. Роль вуза в построении карьеры студентов.

Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов Отдел трудоустройства в вузе и его роль в профориентации студентов. Задачи отдела: компьютерное тестирование и консультация психолога по выбору направления построения карьеры. Варианты трудовой занятости студентов и выпускников. Четыре

типа карьер: карьера полного рабочего дня, карьера неполного рабочего дня, профессии и индивидуальное предпринимательство. Типы работников. Индикаторы профессионального успеха и результаты деятельности. Качественные различия между типами профессиональной реализации. Социальные статусы и социальные роли в профессиональной деятельности: корпоративный сотрудник (исполнитель, специалист, руководитель), независимый специалист (фрилансер), частный бизнесмен, инвестор. Соотнесение терминальных и инструментальных ценностей индивида при выборе карьеры. Проблемы адаптации молодых специалистов: несоответствие должностных обязанностей ожиданиям молодого специалиста, ролевой стресс, некомпетентный первый наставник, напряженность в отношениях между старыми и молодыми специалистами, пассивность по отношению к политике организации, стрессовые состояния. Профилактика проблем адаптации молодых специалистов. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.

Тема 9. Контроль достижений и карьерных процессов в организации .

Сущность контроля при индивидуальном управлении карьерой. Виды контроля: предварительный, текущий и окончательный. Критерии контроля над достижениями карьерных целей. Оценка организации карьеры индивида. Контроллинг персонала в управлении карьерой.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, практическое задание, письменный тест. Промежуточная аттестация проводится в 6 семестре в форме зачета методом практических контрольных заданий.

Основная литература:

1. Шлендер П.Э. [и др.]. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597>