

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления-филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра философии и социологии

Утверждена
решением кафедры
философии и социологии
Протокол от «31» августа 2018 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В. ОД 8. СОЦИОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки (уровень бакалавриат)

39.03.01. «Социология»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Социальная структура, социальные институты и процессы

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

год набора - 2019

Волгоград, 2018 г.

Автор(ы)-составитель(и):

к. соц.н., доцент,
доцент кафедры философии и социологии

Дроздова Ю. А.

Заведующий кафедрой философии и социологии

Кузеванова А. Л.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3.	Содержание и структура дисциплины	6
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	10
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
6.1.	Основная литература	22
6.2.	Дополнительная литература	22
6.3.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	22
6.4.	Нормативные правовые документы	22
6.5.	Интернет-ресурсы	22
7.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1. В. ОД. 8. «Социология карьеры» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-13	способность использовать методы социологического анализа в процессах разработки и принятия управленческих решений, в оценке их практической эффективности	ПК-13.2	способность использовать методы социологического анализа в оценке практической эффективности управленческих решений

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
формирование профессиональных действий, связанных с консультированием по вопросам применения результатов социологических и маркетинговых исследований	ПК-13.2	На уровне знаний: методов получения, обобщения и использования управленческой информации при разработке управленческих решений и планов; принципов и методов разработки и принятия управленческих решений; системного комплекса компетенций субъекта, принимающего управленческие решения
		На уровне умений: определять методы измерения социологической информации для разработки управленческого решения; определять ожидаемые прикладные результаты реализации управленческого решения; оценивать эффективность управленческих решений
		На уровне навыков: исследования организационных проблем; поиск, анализ и грамотное использование нужной социальной и управленческой информации, оценки практической эффективности управленческих решений

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1. В. ОД. 8. «Социология карьеры» принадлежит к блоку вариативная часть. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 6 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Учебная дисциплина Б1 В. ОД. 8. «Социология карьеры» реализуется после изучения: Б1.В. ОД7 «Социология труда», Б1. В. ДВ2.2. «Основные направления менеджмента», Б1. В. ОД 9 «Социальная статистика»,

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 36 часов.

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – в 6 семестре – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемост и ⁴ , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Введение в дисциплину «Социология карьеры»	6	2	-	-		4	O, T
Тема 2	Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации	8	2	-	2		4	O,T
Тема 3	Понятие карьеры и ее виды	8	2	-	2		4	O
Тема 4	Теоретико- методологические вопросы управления деловой карьерой	8	2	-	2		4	O
Тема 5	Алгоритм деловой карьеры	8	2	-	2		4	O, T
Тема 6	Планирование карьерных процессов в организации	8	2	-	2		4	O
Тема 7	Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа	8	2	-	2		4	O
Тема 8	Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов	8	2	-	2		4	O
Тема 9	Контроль достижений и карьерных процессов в организации	10	4	-	2		4	ПЗ, T.
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72	20		16		36	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (O), тестирование (T), практическое задание (ПЗ) .

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в дисциплину «Социология карьеры»

Социология карьеры как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины. Место «Социологи 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.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1. Б18. «Социология управления» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Введение в дисциплину «Социология карьеры»	Устный опрос, тест
Тема 2	Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации	Устный опрос, тест
Тема 3	Понятие карьеры и ее виды	Устный опрос
Тема 4	Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой	Устный опрос
Тема 5	Алгоритм деловой карьеры	Устный опрос, письменный тест
Тема 6	Планирование карьерных процессов в организации	Устный опрос
Тема 7	Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа	Устный опрос
Тема 8	Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов	Устный опрос
Тема 9	Контроль достижений и карьерных процессов в организации	Практическое задание, письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в 6 семестре в форме зачета методом практических контрольных заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Введение в дисциплину «Социология карьеры»

Вопросы для устного опроса:

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

Тест к теме 1.

1. Карьера - это:

- а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти
- г – верно все вышесказанное

2. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а - оценка личных и деловых качеств;
- б - оценка труда;
- в - оценка результатов труда;
- г - комплексная оценка качества работы
- д- преданность руководству

3. Социальное партнерство - это:

- а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в - отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов;
- г - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя
- д – равенство сторон при заключении трудового договора

4. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам

- а - с точки зрения их количественной сбалансированности;
- б - с точки зрения их качественной сбалансированности;
- в - с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности
- г с точки зрения экономии ресурсов организации

Ответы на тест: 1 г, 2в, 3в, 4 г;

Типовые оценочные материалы по теме 2. Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации

Вопросы для устного опроса:

1. Представление о карьере в рамках разных типов обществ (рабовладельческом, феодальном, капиталистическом, социалистическом).
2. Социальная организация как сфера реализации карьерных притязаний индивидов. Индивид в условиях формальной и неформальной организации.
3. Социальные статусы и социальные роли сотрудников как отражение функциональной направленности структурных подразделений организации.

Тест к теме 2.

1. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется

- а) рынок

б) бизнес

в) труд

г) рынок труда

2. Карьера – это

а) процесс профессионального роста человека

б) отношения между предпринимателями

в) процесс труда

г) система общественного труда

3. Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия

а) трудовой дисциплины

б) квалификации

в) договорной дисциплины

г) лояльностью руководству

4. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

а) государство;

б) работодатель;

в) наемный работник;

г) бизнесмен.

Ответы на тест: 1 г, 2а, 3б, 4 б;

Типовые оценочные материалы по теме 3. Понятие карьеры и ее виды

Вопросы для устного опроса:

1. Научно- теоретические подходы к изучению карьеры
2. Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная, вертикальная, горизонтальная, центростремительная, карьера специалиста, властная, квалификационная, статусная, монетарная (общая характеристика).
3. Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста (прогрессивная, регрессивная, линейная, нелинейная, устойчивая, неустойчивая, прерывистая, потенциальная, реальная, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно-кризисная, скоростная, нормальная).
4. Успешные стратегии построения карьеры.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие профессиональной карьеры. Особенности научно-теоретических подходов к изучению профессиональной карьеры: социологического, экономического и социально-психологического. Широкое и узкое понимание профессиональной карьеры. Карьерная ориентация..
2. 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.
3. Четыре модели карьеры. Основные научные концепции исследования профессионального продвижения. Факторы макро- и микроуровня, влияющие на осуществление профессиональной карьеры.

4. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих. План-схема карьерного роста индивида и оценки карьерных возможностей.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Алгоритм деловой карьеры

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «деловая карьера». Виды деловой карьеры. М. Б. Артур и К. Э. Крэм Н. Никлсон, М. А. Уэст об этапах деловой карьеры. Типологизации карьеры соответственно типам личности.
2. Деловая карьера и стиль жизни работника. Успешная карьера: необходимые атрибуты для реализации. «Идеальный» и «эффективный» руководитель : соотношение понятий.
3. Качества эффективного руководителя. Карьерист: интерпретация понятия и основы для реализации выбранной стратегии. Конкуренция с претендентами. Важнейшие проблемы карьерного роста.
4. Социально-психологическая характеристика руководителей-женщин.

Тест

1. Карьера - это:

- а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти
- г. верно все вышесказанное

2. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):

- а - с точки зрения их количественной сбалансированности;
- б - с точки зрения их качественной сбалансированности;
- в - с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности
- г с точки зрения экономии ресурсов организации

3. Какого типа личности нет в системе Голланда?

- а) реалистический
- б) исследовательский
- в) артистический
- г) одухотворенный.

4. 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

Ответы на тест: 1 г; 2в, 3г, 4 б,

Типовые оценочные материалы по теме 6. Планирование карьерных процессов в организации

Вопросы для устного опроса:

1. Планирование карьерных процессов в организации.

2. Потенциальная и реальная карьера.
3. Планирование трудового пути по А. В. Филиппову.
4. Разделы плана трудового пути.
5. Системы планирования карьеры работников в организации

Типовые оценочные материалы по теме 7: Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 8: Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов

Вопросы для устного опроса:

- Отдел трудоустройства в вузе и его роль в профориентации студентов. Задачи отдела: компьютерное тестирование и консультация психолога по выбору направления построения карьеры.
2. Процедура услуги «Профкарьера»
 3. Варианты трудовой занятости студентов и выпускников.
 4. Качественные различия между типами профессиональной реализации.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Контроль достижений и карьерных процессов в организации

Практическое задание «Характеристики карьеры работника»

Цель.

Усвоить состав и содержание характеристик карьеры работника.

Задание.

Выделите и проранжируйте по частоте применения характеристики карьеры работника, заполнив табл. 10.2.

Таблица 10.2. Ранжирование характеристик карьеры работника

Характеристика	№	Характеристика	№	Характеристика	№
а) административная		ф) последовательная		к) творческая	
б) головокружительная		г) профессиональная		л) успешная	
с) должностная		h) результативная		м) фантастическая	
д) захватывающая		и) стремительная		п) целенаправленная	
е) иерархическая		j) соответствующая		о) эффективная	

Практическое задание

Составление карьерограммы

Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент» со специализацией «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Методические указания

Карьерограмма — инструмент управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных организациях, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов и руководителей.

Карьерограмма состоит из двух частей. В первой части содержится перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые менеджер может занимать в течение всего своего карьерного жизненного пути с указанием сроков занятия должностей в годах. Во второй (карта профессионального роста)— характеристика видов обучения, повышения квалификации, переподготовки кадров с указанием видов учебных заведений, факультетов, курсов, которые необходимо пройти менеджеру на карьерном пути, включая защиту диссертаций и получение ученых степеней и званий, с указанием периодов (в годах) прохождения обучения. Самостоятельное обучение также входит во вторую часть карьерограммы. Следует отметить, что сроки нахождения на отдельных должностях должны увязываться со сроками постоянного обучения.

Тест

1. Как определяется этап карьеры:

- а. временной период развития личности
- б. фазы развития профессионала
- в. периоды овладения деятельностью
- г. все ответы правильные

2. При планировании карьеры различают следующие типы целей

- а. личные, предметные, индустриальные
- б. объективные, субъективные
- в. личные, общественные
- г. только личные

3. В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

- а. работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов
- б. работодатель, работник, помощник руководителя
- в. отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель
- г. : руководитель, помощник руководителя, работник

4. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

- а. подготовительная, первая, вторая, третья
- б. первая, вторая, третья, заключительная
- в. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
- г. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная

Ответы на тест: 1г, 2б, 3а, 4в

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-13	способность использовать методы социологического анализа в процессах разработки и принятия управленческих решений, в оценке их практической эффективности	ПК-13.2	способность использовать методы социологического анализа в оценке практической эффективности управленческих решений

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК -13.2 способность использовать методы социологического анализа в оценке практической эффективности управленческих решений	Дает оценку практической эффективности управленческих решений, опираясь на данные социологического анализа	Адекватно оценивает практическую эффективность управленческих решений, используя потенциал методов социологической науки

4.3.2 Типовые оценочные средства

Практические контрольные задания

1. «Отбор, наём персонала».

В ходе кейса студенты должны научиться составлять перечень требований к вакансии, составлять резюме и проводить по нему предварительную оценку персонала, составлять объявление о вакансии, проводить отборочное собеседование.

Этап 1. Студенческая группа разбивается на две части. Каждая подгруппа представляет себя в виде организации и выбирает руководителя. Затем каждая организация заявляет о том, что в ней появилась вакантная должность. После этого, каждая группа составляет перечень требований к кандидату на данное вакантное место и составляет объявление о вакансии для публикации в СМИ. Преподаватель, совместно с группой обсуждает правильность составления требований к вакансии и объявления. Вырабатываются и записываются рекомендации.

Этап 2. Группы обмениваются объявлениями, и их представители составляют резюме (делает каждый студент) в соответствии с тем объявлением, которое получено от другой группы. Составленные резюме отдаются «работодателям», которые выбирают из них наиболее подходящие и перед группой аргументируют свой выбор. Отобранные претенденты приглашаются на собеседование.

Этап 3. Студентами разыгрываются ситуации проведения собеседований, затем происходит их групповое обсуждение.

2. Оценка жизненной ситуации.

Письменное выполнение задания, с последующей рефлексией, выводами и разработкой практических рекомендаций (работа в парах или группах).

1.1. Работа.

Имею ли я четкую картину о своей будущей работе и ее целях?

Поможет ли моя будущая работа в достижении других жизненных целей?

Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?

Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?

Есть ли у меня воодушевление и мотивация?

Что является для меня мотивацией сейчас?

Через 5 лет?

Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?

К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

1.2. Экономическое состояние.

Каково мое экономическое положение сейчас?

Есть ли у меня личный бюджет, каков он, и придерживаюсь ли я его рамок?

Какие меры я могу в случае необходимости принять для улучшения экономического положения?

1.3 Физическое состояние.

Какова моя общая форма?

На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты)?

Бываю ли я на осмотрах у врача?

В каком лечебном заведении необходимо подлечиться?

1.4. Социальное состояние.

Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других?

Как я их учитываю?

Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?

Интересует ли других мое мнение?

Навязываю ли другим свои мысли и мнения?

Умею ли я слушать?

Умею ли ценить людей, с которыми общаюсь?

Как это проявляется на практике?

Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь?

Как я забочусь о дружеских отношениях?

Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

1.5. Психическое состояние.

Каково мое психическое состояние?

На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского обследования)?

Какие стрессовые факторы могут ожидать меня в ближайшем будущем?

Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби?

Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

1.6. Семейная жизнь.

Имеются ли у меня условия для создания семьи?

Следует ли задуматься о рождении ребенка?

Уделяю ли я достаточно внимания родителям (жене, детям)?

Как лучше проводить досуг в кругу семьи?

Куда поехать на отдых?

3. Постановка личных конечных целей карьеры (дискуссия после индивидуальной рефлексии по кейс - заданию)

1. Целями моей карьеры являются: _____;
2. Моя карьера должна осуществиться до _____ г. (самое позднее до _____ г.);
3. Какие факторы будут способствовать достижению карьеры?
4. Какие могут препятствовать?
5. Каковы наиболее критические пункты в достижении карьеры? Что я могу сделать в этом плане?
6. Что мне нужно использовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т. д.?
7. Готов ли я использовать эти факторы или мне нужно изменить свои карьерные цели?

Полный перечень практических контрольных заданий находится на кафедре философии и социологии ВИУ РАНХиГС

Шкала оценивания

Для дисциплин, формой итогового отчета которых является зачет, приняты следующие соответствия:

- 60% - 100% - «зачтено»;
менее 60% - «не зачтено».

Установлены следующие критерии оценок:

100% - 90%	Адекватно оценивает практическую эффективность управленческих решений, используя потенциал методов социологической науки
89% - 75%	Не всегда адекватно оценивает практическую эффективность управленческих решений, используя потенциал методов социологической науки
74% - 60%	Не всегда корректно оценивает практическую эффективность управленческих решений, используя потенциал методов социологической науки
менее 60%	Ошибочно оценивает практическую эффективность управленческих решений, используя потенциал методов социологической науки

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6. «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС
1	2	3
1	Введение в дисциплину «Социология карьеры»	Социология карьеры как научная дисциплина. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины «Социология карьеры»
2	Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации	Общество и социальная организация как системные структуры. Социальная мобильность индивидов в различных типах общества. Социальная организация как сфера реализации карьерных притязаний индивидов
3	Понятие карьеры и ее виды	Исторический обзор представлений о карьере Научно- теоретические подходы к изучению карьеры. Понятие « карьера» и виды карьеры. Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста. Объективные и субъективные критерии оценки карьеры

		Успешные стратегии построения карьеры.
4	Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой	Профессиональная карьера: понятие и характеристика моделей Научные концепции исследования профессионального продвижения. Особенности социологического подхода к изучению профессиональной карьеры. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих
5	Алгоритм деловой карьеры	Деловая карьера: понятие; этапы. Типологизации карьеры. Успешная деловая карьера: критерии оценки и проблемы карьерного роста. Идеальный и эффективный руководитель : соотношение понятий
6	Планирование карьерных процессов в организации	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.
7	Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа	Профессиональная карьера: структура и особенности. Цель и задачи вузовских отделов по трудоустройству выпускников и студентов. Процедура услуги «Профкарьера»: этапы и результаты. Трудовая занятость студентов и выпускников: характеристика четырех типов карьер. Типы профессиональной реализации и качественные различия между ними.
8	Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов	Понятие Служебно-профессионального продвижения работника. Типы и этапы служебно-профессионального продвижения. Этапы студенческих стажировок и работы в качестве молодого специалиста. Этапы работы в качестве руководителя низшего, среднего и высшего звена в организации.
9	Контроль достижений и карьерных процессов в организации	Теория человеческого капитала и индивидуальная карьера. Проблемы внедрения теории человеческого капитала в России. Проблемы постановки карьерных

		целей. Основные цели деловой карьеры. Задачи, помогающие в деловом карьерном росте: развивающие круг возможностей, соответствующие самооценке, ставящиеся сами себе и установленные руководителями и наставниками, стимулирующие развитие. Стадии карьеры и запросы работников. Индивидуальное планирование карьеры, его этапы: сбор информации о собственной персоне, сбор информации о карьерных возможностях, формулировка личных карьерных целей, разработка стратегии, планов и технологии поведения, направленных на достижение поставленных карьерных целей. Алгоритм осмысления собственных карьерных путей и перспектив.
--	--	--

Рекомендации по работе с литературой

При работе с литературой необходимо обратить внимание на следующие вопросы. Основная часть материала изложена в учебниках, включенных в основной список литературы рабочей программы дисциплины. Основная и дополнительная литература предназначена для повышения качества знаний студента, расширения его кругозора.

При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

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

6.2. Дополнительная литература

2. Темплар Р. Правила карьеры [Электронный ресурс]: все, что нужно для служебного роста.- М.. Альпина Паблишер, 2016: - 242с. Альпина Паблишер, 2016. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48586>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Матвиенко Л.М. Моя будущая карьера = MyCareerAhead [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов.— Саратов: вузовское образование. - 90 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/38553>

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

Институт социологии РАН <http://www.isras.ru/>
Социология 4М <http://www.isras.ru/4M.html>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;

- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;

- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;

- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.