

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

## Б1.В.ДВ.09.02 Карьерная стратегия и служебная тактика

**Автор:** ст. преподаватель кафедры государственного управления и менеджмента Зоркова В.А.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:**

38.03.03 «Управление персоналом»

Образовательная программа «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная

**Цель освоения дисциплины: формирование компетенций:** ПКс-1 - Способен разрабатывать и реализовать концепции управления персоналом, кадровой политики организации, осуществлять стратегическое управление персоналом, кадровое планирование и контроллинг, формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника, а также управлять интеллектуальной собственностью. ПКс-3 Способен разрабатывать и внедрять программы профессионального развития персонала, трудовой адаптации персонала и стажировки, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовать работу с кадровым резервом

### План курса:

**Тема 1. Целеполагание: как правильно ставить цели, чтобы их достичь**  
Целеполагание как процесс постановки цели в жизни, совершение выбора одной или нескольких целей. Понятие ценностей. Типология жизненных ценностей. Условия целеполагания. Конфликты целей SMART-технология постановки целей. Правила визуализации целей. Управление деловой карьерой. Современные техники, методики управления временем (тайм-менеджмент). Использование современных гаджетов и софта в планировании карьеры. Программно-целевое планирование управленческого пути. Принятие эффективных управленческих решений: Принцип Парето, Матрица Эйзенхауера, Матрица сравнений. Планирование деятельности: чувство времени - базис планирования, формула успеха за день, стратегическое планирование

**Тема 2. Компетентность и компетенции** Понятие компетенции и компетентности. Стандарт направления подготовки 38.03.01 «Экономика». Универсальные компетенции и общекультурные (УК ОС и ОПК) и профессиональные (ПК) компетенции стандарта. Современный рынок труда. «Психологический контракт» на современном рынке труда. Профессии будущего. 6 Сценарии оптимального поиска работы. Факторы, обеспечивающие карьерную успешность. Адаптация в новой компании. Место конфликта в развитии карьеры. Характеристика функциональных взаимосвязей в процессе управления деловой карьерой в организации. Роль и место профессионального резюме в планировании карьеры. Карьерное портфолио. Место и роль собеседования с работодателем при планировании карьеры. Методы и методики, правила, виды собеседований (биографическое, case -интервью, структурированное по компетенциям, комплексное). Преимущества и ограничения.

**Тема 3. Образ профессионала** Сущность понятия «профессионал». Профессиональные знания как надежное будущее. Проблема определения образа

профессионала. Основные группы признаков собирательного образа профессионала: деловые и личностные качества профессионала, учет профессионалом внешних условий деятельности, материальная прагматика деятельности профессионала и формальные признаки образа профессионала. Основные подходы к определению понятия «карьера». Карьера в моделях управления персоналом разных стран (Япония, США). Возрастные особенности карьеры человека. Этапы планирования карьеры. Факторы, влияющие на развитие карьеры. Подход Д.Сьюпера, подход Д.МакКлеланда. Подход Л.Кроля, подход Е.Г.Молл. Выделение типов карьеры в соответствии с якорем карьеры (подход А.Н.Голстой). Место карьеры в типологии личностей Дж. Голланда. Место карьеры в типологии личностей Е. А. Климова. Теории профессионального роста (Т.Кеплоу, Дж.Холленда, Р.Хоппока, А.Роу, Дж.Крамбольца). Техники создания личного имиджа. Этикетно-деловые нормы в культуре внешности. Секретеры успешной презентации и публичного выступления в развитии карьеры. Развитие лидерского потенциала. Техники, тактики и стратегии лидерства третьего тысячелетия.

**Тема 4. Мотивация достижений** Проблема формирования мотивации достижения успеха в период обучения студента в вузе и подготовки к профессиональной жизни. Уровни и критерии развития мотивации достижения, средства и формы ее формирования. Построение модели «6 шагов достижения успеха». Основные мотивы построения карьеры. Мотивация достижения успеха и избегания неудач. Ориентация на успех как основа планирования карьеры. Объективные и субъективные параметры успеха. Технология и психология успеха. Карьера в контексте маркетингового подхода к персоналу.

**Тема 5. Личный карьерный план** Личный карьерный план (ЛКП) как личный GPS- навигатор, опирающийся ценности и приоритеты. Составление личного карьерного плана: БЛОК 1. ЦЕННОСТИ БЛОК 2. КТО Я? (описание представления о себе) БЛОК 3. ЧЕМ Я ОТЛИЧАЮСЬ ОТ ДРУГИХ? (описание индивидуальности) БЛОК 4. ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ ПОМОГАЛИ МНЕ ДОБИВАТЬСЯ УСПЕХА (анализ качеств, которые помогали добиваться успехов в деятельности в прошлом. Осознание сильных и слабых сторон) БЛОК 5. МИССИЯ (осознание миссии которая определяет карьерные цели) БЛОКИ 6-7. ВИДЕНЬЕ. Я В 40/80 ЛЕТ. БЛОК 8. ЛИЧНЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ РОЛИ БЛОК 9. ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ БЛОК 10. ЦЕЛИ ПО УЛУЧШЕНИЮ (определение компетенций, над которыми стоит усиленно работать. Выделение в профиле компетенций «зоны роста». Создание в каждой «зоне роста» цели по улучшению: что конкретно следует делать для наращивания этих компетенций). Карьера и карьерная стратегия. Карьерограмма как метод планирования карьеры. Рефлексия собственных возможностей планирования карьеры. Возможности совершенствования процесса планирования карьеры.

#### **Тема 6 Стратегический план развития карьеры**

Предназначение стратегического планирования карьеры персонала. Понятие и содержание карьерной стратегии. Модели карьерных стратегий.

#### **Тема 7 Разработка проекта по планированию карьеры в организации, использующей современные технологии управления карьерой**

Описание организации. Описание подразделения. Описание ЛПП по кадровым перемещениям. Карта карьерных маршрутов. Матрица требований к должности. Профессиональный портрет и карьерная стратегия сотрудника младшего звена.

Промежуточная аттестация проводится в форме: **зачет**

#### **Основная литература.**

1 Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: [учеб. пособ.]. - 122 с., Дело, 2012

2 Оксинайд К. Э. Организационное поведение: учебник / К.Э.Оксинайд. - 471 с.,  
КноРус, 2017