

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор  
по образовательной деятельности

 А.А.Панфилов

« 26 » 08 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**« УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО »**

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки - Эффективное государственное и муниципальное администрирование

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения - очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
VII	2/72	-	36	-	36	Зачет
Итого	2/72	-	36	-	36	Зачет

Владимир 2019

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины – получение и углубление знаний по управлению карьерой в сфере государственной и муниципальной службы, необходимых для профессиональной деятельности.

Задачи:

- сформировать у студентов четкое представление о мерах управления карьерой государственного и муниципального служащего;
- ознакомить студентов с основами построения карьерной лестницы;
- ознакомить студентов с особенностями управления карьерой в различных структурах;
- научить студентов основам тайм-менеджмента;
- научить студентов принципам организации рабочего пространства.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление карьерой государственного и муниципального служащего» относится к дисциплинам вариативной части и непосредственно связана с будущей сферой деятельности выпускников.

Пререквизиты дисциплины: «Основы управления персоналом».

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ОК-7	Частичное	<b>Знать:</b> принципы самоорганизации и самоконтроля <b>Уметь:</b> применять методы самоорганизации рабочего времени <b>Владеть:</b> инструментарием формирования карьерного резерва на государственной службе
ПК-17	Частичное	<b>Знать:</b> методы анализа и моделирования рисков в бизнес-процессах <b>Уметь:</b> применять современные методики рационального применения ресурсов и эффективного взаимодействия с другими исполнителями <b>Владеть:</b> подходами и технологиями управления карьерным процессом в органах власти
ПК-19	Частичное	<b>Знать:</b> методические основы управления карьерой <b>Уметь:</b> выделять структурные и динамические характеристики карьеры <b>Владеть:</b> способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	7	1-2		4		4	3/75	
2	Тема 2. Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры	7	3--4		4		4	3/75	
3	Тема 3. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.	7	5-6		4		4	3/75	Рейтинг-контроль №1
4	Тема 4. Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.	7	7-8		4		4	3/75	
5	Тема 5. Кадровая политика государства	7	9-10		4		4	3/75	
6	Тема 6. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	7	11-12		4		4	3/75	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.	7	13-14		4		4	3/75	
8	Тема 8. Тайм-менеджмент госслужащего	7	15-16		4		4	3/75	
9	Тема 9. Карьерный резерв на госслужбе	7	17-18		4		4	3/75	Рейтинг-контроль №3
Всего за 7 семестр:					36		36	27/75	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине					36		36	27/75	Зачет

#### Перечень тем практических работ

**Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.** Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс) подразделяется на подходы, изучающие продвижение по должностной иерархии и подходы, изучающие общую схему профессионального развития. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала рассматривается, во-первых, через подходы, изучающие личностные различия, во-вторых, через подходы, изучающие профессионализацию личности. В рамках последнего подхода выделяются идеи карьеры как призвания и карьеры как этапа жизненного пути.

**Тема 2. Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры.** Пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры - согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Определение понятия карьера. Основные аспекты карьеры. Логика карьерного цикла в организации.

**Тема 3. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.** Логика карьерного цикла в организации. Лестница карьеры. Введение в образ профессионального поля. Игроки и принципы их самоорганизации. Понятие и классификация карьеры. Профессиональная карьера. Должностная карьера. Этапы развития человека и его профессиональной зрелости. Особенности карьеры государственных и муниципальных служащих. Факторы успешной карьеры. Карьерная стратегия и тактика. Управление карьерой. Индивидуальный план профессионального развития. Условия эффективного управления карьерой персонала. Карьерное пространство и карьерная среда.

**Тема 4. Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.** Карьерные ориентации как структурный элемент профессиональной карьеры личности. Общей стратегией научного поиска психологического содержания данного понятия можно назвать определение его сущностных характеристик, опираясь на работы Э.Шейна, Е.Г.Молл, Е.Ф.Рыбалко, Н.А.Волковой и др. С точки зрения Э.Шейна понятию карьерная ориентация соответствует термин «якорь карьеры». Якорь карьеры, или карьерная ориентация, является важным составляющим элементом профессиональной Я-концепции, возникает в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта в начальные годы развития карьеры, и служит для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры.

**Тема 5. Кадровая политика государства.** Создание оптимальной карьерной среды и карьерного пространства. Наличие подготовленных специалистов кадровой службы как необходимое условие управления карьерой государственных и муниципальных служащих.

**Тема 6. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих.** Потребность в профессиональном развитии персонала органов государственной власти. Понятие, цели и формы развития персонала. Структура профессионального развития. Фазы профессионального развития. Методы самосовершенствования работника.

**Тема 7. Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.** Технология управления карьерой в органах власти. Социальные инструменты управления карьерой. Система управления карьерой государственных и муниципальных служащих. Выявление потребностей (текущих, перспективных) органа власти в составе персонала и оценка его актуальных профессиональных возможностей. Разработка и принятие решения о карьерной стратегии государственного (муниципального) органа, внедрение технологии управления карьерой. Выполнение принятых решений и реализация плана карьерного роста.

**Тема 8. Тайм-менеджмент госслужащего.** Понятие рабочего времени и его организация. Методики эффективной организации рабочего времени.

**Тема 9. Карьерный резерв на госслужбе.** Резерв для замещения руководящих должностей и работа с ним. Процесс формирования кадрового резерва и его этапы. Определение сроков, форм и методов профессионального развития. Теоретическое обучение, практическая и социально-психологическая подготовка кадров резерва. Отбор кандидатов из резерва для назначения на вакантную должность.

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Управление карьерой государственного и муниципального служащего» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивная лекция (Тема 1, Тема 3, Тема 4, Тема 7);
- Анализ ситуаций (Тема 2, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 8);
- Разбор конкретных ситуаций (Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 9).

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Управление карьерой государственного и муниципального служащего» направлена на закрепление основных элементов теоретического и практического курса. В ходе её реализации по предварительно выданным бакалаврам заданиям предусмотрены следующие формы контроля:

1. Рейтинг-контроль.
2. Решение ситуационных задач в рамках практических работ.
3. Индивидуальные и коллективные консультации по практической работе.
4. Выступление и оппонирование на семинарских занятиях.
5. Зачет.

Текущий контроль также сопровождают участие в интерактивных играх, упражнениях, тренингах, а также проведение тестирования. Итоговый контроль по курсу осуществляется так же в форме тестирования.

### **Промежуточная аттестация**

#### **Список вопросов к зачету**

1. Понятие профессионализма и управленческой карьеры.
2. Карьера в сфере управления и ее этапы.
3. Типы карьеры государственного и муниципального служащего.
4. Классификация факторов развития управленческой карьеры.
5. Сущность и основные принципы карьерной стратегии.
6. Факторы личной и профессиональной коммуникации.
7. Стимулирование профессионального и должностного развития работника.
8. Стратегия самоуправления карьерой.
9. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений.
10. Роль самоорганизации и самопрезентации в процессе реализации плана карьеры.
11. Цели карьерного развития.
12. Понятие карьерной среды и ее влияние на развитие карьеры.
13. Методика планирования карьерного развития персонала управления.
14. Этапы карьерного планирования.
15. Структура карьерного плана.
16. Оценка эффективности планирования карьеры.
17. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры.
18. Проектная и исследовательская деятельность при формировании плана служебной карьеры.
19. Принципы составления профессионального резюме.
20. Профессиональное обучение и углубление профессионального самоопределения.
21. Методы преодоления кризиса профессионального становления работника.
22. Технологии планирования профессиональной карьеры.
23. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования .
24. Оценочные подходы профессионально-квалификационного роста.
25. Современные методики тестирования профессионально-должностного продвижения служащего.
26. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах.

### **Текущий контроль**

#### **Тестовые задания к рейтинг-контролю**

##### **Рейтинг-контроль № 1**

1. *Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:*

- А) горизонтального типа;
- Б) вертикального типа;
- В) центростремительного типа

2. *Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:*

- А) горизонтального типа;
- Б) вертикального типа;
- В) центростремительного типа

3. *Источниками формирования резерва кадров являются:*

- А) неквалифицированные работники
- Б) сотрудники предпенсионного возраста
- В) руководители нижнего звена
- Г) руководители высшего звена

#### Рейтинг-контроль № 2

4. *Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?*

- А) система служебно-профессионального продвижения
- Б) система стимулирования и мотивации
- В) система стратегического планирования и прогнозирования

5. *Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?*

- А) неспециализированная
- Б) внутриорганизационная
- В) специализированная

6. *Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?*

- А) специализированная
- Б) неспециализированная
- В) межорганизационная
- Г) скрытая

7. *Какой ученый разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности?*

- А) Дж.Голланд
- Б) А.Маслоу
- В) Ф.Тейлор

#### Рейтинг-контроль № 3

8. *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.

9. *Когда начинается процесс управления деловой карьерой?*

- А) при приеме на работу
- Б) после первого года работы
- В) после адаптации работника

10. *Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:*

- А) избегания ошибок при замещении вакансий
- Б) упрощения процедуры подбора персонала
- В) создания благоприятного психологического климата
- Г) повышения мотивации и закрепления работников

Д) по требованию законодательств

## Самостоятельная работа студентов Темы рефератов

1. Профессиональная и должностная карьера.
2. Карьерная стратегия и типология карьерных стратегий.
3. Карьерная стратегия в социально стабильных и нестабильных обществах.
4. Определение приоритетных способов карьерного продвижения.
5. Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопределения.
6. Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности.
7. Линейное и нелинейное развитие карьерной стратегии.
8. Карьерное целеполагание и принципы стратегии карьерного развития.
9. Методики разработки карьерного плана.
10. Цели карьерного развития.
11. Карьерная среда и ее влияние на развитие карьеры.
12. Этапы карьерного планирования.
13. Показатели оценки профессионально-квалификационного продвижения.
14. Показатели профессионально-должностного продвижения.
15. Программа карьерного развития за рубежом.
16. Принципы взаимодействия подчиненного с руководителем.
17. Методика разработки карьерной стратегии.
18. Возраст работника и стадия карьеры.
19. Проблемные периоды профессиональной карьеры.
20. Причины неудач в карьере.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			
Организация муниципальной службы: Учебник / С.Ю. Кабашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 391 с.: 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009314-7	2014	-	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=431618">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=431618</a>
Управление карьерным ростом гос. гражд. служащих: Моногр. / А.Я. Кибанов, В.А. Столярова, Т.В. Лукьянова; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2015-246с.: 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Научн.мысль) (о) ISBN 978-5-16-010313-6	2015	-	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=483791">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=483791</a>
Вечер, Л.С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л.С. Вечер. – Минск: Выш. шк., 2013. – 352 с. - ISBN 978-985-06-2228-0	2013	-	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=508901">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=508901</a>
Дополнительная литература			
Организация труда государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 160 с.: 60x90 1/16. - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-98281-393-0	2014	-	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=453491">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=453491</a>
Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М,	2014	-	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=44">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=44</a>

2014. - 278 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Управление персоналом). (обложка) ISBN 978-5-16-009541-7			6495
Государственная и муниципальная служба: Учебное пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009653-7	2014	-	<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=452210">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=452210</a>

## 7.2. Периодические издания

Периодические научные журналы «Страховое дело», «Страховое право».

## 7.3. Интернет-ресурсы

<https://elibrary.ru>

<https://znanium.com/>

<http://www.iprbookshop.ru/>

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического/лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Оборудование:

1. Иллюстративный и текстовый раздаточный материал.
2. Презентатор (стационарный и переносной) с мультимедиа технологиями.
3. Флипчарт.
4. Компьютерный класс с современным программным обеспечением и выходом в сеть Интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: MS Windows, пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS Access), Adobe Reader.



Рабочую программу составил \_\_\_\_\_ доц. каф. ЭСУ, к.э.н. Названова К.В. \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

Рецензент  
(представитель работодателя) \_\_\_\_\_ Начальник муниципального казенного учреждения «Управление  
гражданской защиты города Владимира» (МКУ «ВУГЗ») Беликов Б.Н. \_\_\_\_\_  
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры \_\_\_\_\_ ЭСУ  
Протокол № \_\_\_\_\_ 1 \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 26.08.19 \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ д.э.н. Гойхер О.Л. \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления \_\_\_\_\_ 38.03.04  
Протокол № \_\_\_\_\_ 1 \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 26.08.19 \_\_\_\_\_ года  
Председатель комиссии \_\_\_\_\_ д.э.н. Гойхер О.Л. \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

### ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_


Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2020-2021 учебный год

Протокол заседания кафедры № 44 от 29.06.20 года

Заведующий кафедрой 

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_