

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)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Захаров П.Н.

2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**СЛУЖАЩЕГО**

(наименование дисциплины)

**направление подготовки / специальность**

**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**направленность (профиль) подготовки**

**Эффективное государственное и муниципальное администрирование**

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2021

## 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

Дисциплина «Управление карьерой государственного и муниципального служащего» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-2 Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>ПК-2.1 Знает теоретические и практические особенности анализа взаимосвязей между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.</p> <p>ПК-2.2 Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>ПК-2.3 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>	<p>Знает особенности профессионального развития личности, личностные и социально-психологические основы организационного поведения;</p> <p>Умеет применять способы и приемы совершенствования профессионального развития, выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение;</p> <p>Владеет навыками конструктивного делового общения, навыками самоорганизации и самостоятельной работы, современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации.</p>	Тестовые вопросы Ситуационные задачи

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часов

##### Тематический план форма обучения – очная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	7	1-2		2		1	6	
2	Тема 2. Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры	7	3-4		2		1	6	
3	Тема 3. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.	7	5-6		2		1	6	Рейтинг-контроль № 1
4	Тема 4. Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.	7	7-8		2		1	6	
5	Тема 5. Кадровая политика государства	7	9-10		2		1	6	
6	Тема 6. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	7	11-12		2		1	6	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.	7	13-14		2		1	6	
8	Тема 8. Тайм-менеджмент госслужащего	7	15-16		2		1	6	
9	Тема 9. Карьерный резерв на госслужбе	7	17-18		2		1	6	Рейтинг-контроль №3
Всего за 7 семестр:					18		9	54	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									-
Итого по дисциплине					18		9	54	Зачет

**Тематический план  
форма обучения – очно-заочная**

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	10	1-2		4		2	5,7	
2	Тема 2. Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры	10	3-4		2		1	5,7	
3	Тема 3. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.	10	5-6		2		1	5,8	Рейтинг-контроль №1
4	Тема 4. Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.	10	7-8		2		1	5,8	
5	Тема 5. Кадровая политика государства	10	9-10		2		1	5,8	
6	Тема 6. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	10	11-12		2		1	5,8	Рейтинг-контроль №2
7	Тема 7. Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.	10	13-14		2		1	5,8	
8	Тема 8. Тайм-менеджмент госслужащего	10	15-16		2		1	5,8	
9	Тема 9. Карьерный резерв на госслужбе	10	17-18		2		1	5,8	Рейтинг-контроль №3
Всего за 10 семестр:					20		10	52	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									-
Итого по дисциплине					20		10	52	Зачет

**Содержание практических занятий по дисциплине**

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

### **5.1. Текущий контроль успеваемости.**

#### **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

## **5.2. Промежуточная аттестация** по итогам освоения дисциплины (зачет).

### **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.

## **5.3. Самостоятельная работа обучающегося.**

### **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 материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература*		
Кабашов, С. Ю. Организация муниципальной службы : учебник / С. Ю. Кабашов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 391 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009314-7	2019	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1010798">https://znanium.com/catalog/product/1010798</a>
Кибанов, А. Я. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих : монография / А. Я. Кибанов, В. А. Столярова, Т. В. Лукьянова ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 246 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-010313-6	2020	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1036465">https://znanium.com/catalog/product/1036465</a>
Анзорова, С. П. Организация труда государственных и муниципальных служащих : учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-016369-7	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1151473">https://znanium.com/catalog/product/1151473</a>
Дополнительная литература		
Фокин, К. Б. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К.Б. Фокин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 277 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2683. - ISBN 978-5-16-009541-7	2020	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1069151">https://znanium.com/catalog/product/1069151</a>
Кузякин, Ю. П. Государственная и муниципальная служба : учебник / Ю. П. Кузякин, А. А. Ермоленко. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 284 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015235-6	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/product/11232421">https://znanium.com/catalog/product/11232421</a>
Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование : научно-практическое пособие / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова [и др.] ; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. — Москва : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2021. — 224 с. — DOI 10.12737/18874. - ISBN 978-5-16-012101-7	2021	<a href="https://znanium.com/catalog/product/11133903">https://znanium.com/catalog/product/11133903</a>



### **6.2. Периодические издания**

1. Журнал «Вестник института деловой карьеры». Электронный ресурс: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=74929>
2. Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки.

### **6.3. Интернет-ресурсы**

1. <https://talent.mos.ru/about/news/135372924/> – Управление карьерным развитием.
2. Федеральный образовательный портал: <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Каталог экономических ресурсов России: <http://economics-online.org/>
4. [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий *практического типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.*

Практические занятия проводятся в аудиториях 201-6, 205-6 и 207-6, оснащенных мультимедийным оборудованием.

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

Рабочую программу составил доцент каф. СПиУЖКК, к.э.н.  Названова К.В.  
(подпись)

Рецензент  
(представитель работодателя), начальник МКУ «ВУГЗ» \_\_\_\_\_ Беликов Б.Н.  
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Стратегического планирования и  
управления жилищно-коммунальным комплексом

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Гойхер О.Л.  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена  
на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.04 Государственное и  
муниципальное управление

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Председатель комиссии \_\_\_\_\_ Гойхер О.Л.  
(ФИО, должность, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 20 \_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_ учебный года

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 20 \_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_ учебный года

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на 20 \_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_ учебный года

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ**

в рабочую программу дисциплины

**НАИМЕНОВАНИЕ**образовательной программы направления подготовки код и наименование ОП, направленность:  
наименование (указать уровень подготовки)

Номер изменения	Внесены изменения в части/разделы рабочей программы	Исполнитель ФИО	Основание (номер и дата протокола заседания кафедры)
1			
2			

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО