

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



по учебно-методической работе

А.А. Панфилов

« 10 » февраля 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине
УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
СЛУЖАЩЕГО
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Программа подготовки Управление городским хозяйством

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения Заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
V	3, 108	-	-	14	94	Зачет с оценкой
Итого	3, 108	-	-	14	94	Зачет с оценкой

Владимир 2015

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Управление карьерой государственного и муниципального служащего» является получение и углубление знаний по управлению карьерой в сфере государственной и муниципальной службы, необходимых для профессиональной деятельности.

Формирование у студентов практических навыков по организации управленческого труда в дальнейшем будет способствовать не только более успешному освоению дисциплин, изучение которых предполагает работу с персоналом организаций и принятию управленческих решений, но и прохождению практик на более грамотном уровне.

Задачи изучения дисциплины:

- 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.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ОПОП и базируется на знаниях, полученных при изучении такой дисциплины как «Кадровая политика и кадровый аудит организации».

Набор входящих знаний и умений, состоящих в понимании принципов построения карьеры, распределения полномочий, построения рабочего дня и формирования рабочей документации обеспечивают требуемый фундамент при прохождении всех видов практик, а также при написании выпускной квалификационной работы.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- 1) Знать: принципы саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- 2) Уметь: применять методы анализа, планирования и организация профессиональной деятельности (ОПК-1);
- 3) Владеть: методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности (ПК-20).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

№ 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 (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)		
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы			СРС	КП / КР
1	Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	5					1,5		10,4		0,9 час., 60%	
2	Тема 2. Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры						1,6		10,4		1,1 час., 69%	
3	Тема 3. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.						1,5		10,4		0,9 час., 60%	
4	Тема 4. Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.						1,6		10,4	-	1,1 час., 69%	
5	Тема 5. Кадровая политика государства						1,5		10,4		0,9 час., 60%	
6	Тема 6. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих						1,6		10,5		1,1 час., 69%	
7	Тема 7. Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.						1,5		10,5		0,9 час., 60%	
8	Тема 8. Тайм-менеджмент госслужащего						1,6		10,5		1,1 час., 69%	
9	Тема 9. Карьерный резерв на госслужбе						1,6		10,5		0,9 час., 60%	
Всего						14		94		9,9 час., 64%	Зачет с оценкой	

Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины/модуля и формируемых в них профессиональных компетенций представлена в таблице.

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Σ общее число компете нций
		ОК-3	ОПК-1	ПК-20	3
Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	11,9	+	+	+	3
Тема 2. Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры	12	+	+	+	3
Тема 3. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.	11,9	+	+	+	3
Тема 4. Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.	12	+	+	+	3
Тема 5. Кадровая политика государства	11,9	+	+	+	3
Тема 6. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	12,1	+	+	+	3
Тема 7. Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.	12	+	+	+	3
Тема 8. Тайм-менеджмент госслужащего	12,1	+	+	+	3
Тема 9. Карьерный резерв на госслужбе	12,1	+	+	+	3
Зачет		+	+	+	
Итого	108				
Вес компетенции (А)		1	1	1	

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень тем лабораторных 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 существенных 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

Освоение дисциплины «Управление карьерой государственного и муниципального служащего» предполагает использование следующих интерактивных форм проведения занятий:

- разбор конкретных ситуаций (темы 8, 9);
- деловые и ролевые игры (темы 1, 2, 6);
- психологические тренинги (темы 1,2,5,7).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивной форме в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта составляет не менее 30% аудиторных занятий, занятия лекционного типа не превышают 50% от общей величины аудиторных занятий.

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. Решение ситуационных задач в рамках лабораторных работ.
2. Индивидуальные и коллективные консультации по лабораторной работе.
3. Выступление и оппонирование на занятиях.
4. Зачет с оценкой.

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 с оценкой**

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.

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.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература

1. 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
2. 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
3. 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

Дополнительная литература

1. Темплар, Р. Правила карьеры: Все, что нужно для служебного роста [Электронный ресурс] / Ричард Темплар ; Пер. с англ. — 3-е изд. — М. : Альпина Паблишерз, 2014. — 242 с. - ISBN 978-5-9614-1469-1
2. 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
3. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Управление персоналом). (обложка) ISBN 978-5-16-009541-7
4. Менеджмент. В 3-х кн. Кн. 3. Управление семьей, домашним хозяйством, персональный менеджмент: Избранные статьи / С.Д. Резник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 263 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Менеджмент). (обложка) ISBN 978-5-16-006235-8
5. 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

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS Access), Adobe Reader.
2. <http://www.aup.ru/books/m17/>- Учебное пособие: Организационное поведение
3. http://www.aup.ru/books/m99/2_13.htm – Самоменеджмент. Адаптация стилей руководства к ситуациям

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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.

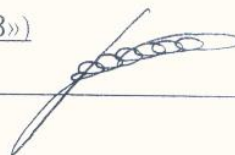
Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» и программе подготовки «Управление городским хозяйством»

Рабочую программу составил ст. преподаватель Аркадьева О.С.



Рецензент
(представитель
работодателя)

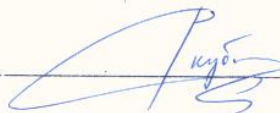
Начальник муниципального
казенного учреждения
«Управление гражданской защиты
города Владимира» (МКУ «ВУГЗ»)
Беликов Б.Н.



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и стратегическое управление»

Протокол № 22 от 9.02.2015 года.

Заведующий кафедрой Скуба Р.В.



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

протокол № 3 от 9.02.2015 года.

Председатель комиссии Скуба Р.В.



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

Рабочая программа одобрена на 2015-2016 учебный год

Протокол заседания кафедры № 39 от 30.06.2015 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2016-2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 37 от 27.06.2016 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 _____

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 _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

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

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и стратегического управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
кафедрой



подпись

Р.В. Скуба
инициалы, фамилия

« 9 » февраля 20 15 г.

Основание:

решение кафедры

от « 9 » февраля 20 15 г.,

Протокол заседания кафедры № 22

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Управление карьерой государственного и муниципального служащего
наименование дисциплины

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

код и наименование направления подготовки

Управление городским хозяйством

наименование программы подготовки

Магистр

квалификация (степень) выпускника

Владимир 2015

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Программа подготовки: Управление городским хозяйством

Дисциплина: Управление карьерой государственного и муниципального служащего

Форма промежуточной аттестации: Зачёт с оценкой.

Количество вопросов к зачёту: 26

Количество тестовых заданий: 20

Количество тем самостоятельной работы студента: 20

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции обучающегося в результате освоения дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

общекультурных компетенций (ОК):

ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-1 - способностью к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности

профессиональных компетенций (ПК):

ПК-20 - владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности.

2.2. Структура показателей оценивания компетенций по осваиваемой дисциплине

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования обучающийся должен демонстрировать результаты обучения по следующим показателям оценивания компетенций:

1) Знать: принципы саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);

2) Уметь: применять методы анализа, планирования и организация профессиональной деятельности (ОПК-1);

3) Владеть: методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности (ПК-20).

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. *Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации дисциплины*

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во Владимирском государственном университете имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Методическими указаниями об учебно-методической работе в университете, утверждёнными на заседании НМС ВлГУ 20.06.2013г.

Карта оценочных средств промежуточной аттестации дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочное средство (номер вопроса)
1	Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	1;12
2	Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	1-2;5,18
3	Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	3-4
4	Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации.	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	14,15
5	Кадровая политика государства	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	17,26
6	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	6-11,20
7	Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	13,16
8	Тайм-менеджмент госслужащего	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	19,20,22
9	Карьерный резерв на госслужбе	ОК-3, ОПК-1, ПК-20	23,24,25

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.

**Критерии оценки компетенций по осваиваемой дисциплине
при проведении промежуточной аттестации**

Баллы*	Оценка	Требования к знаниям
91-100	<i>«отлично» / «зачтено»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
74-90	<i>«хорошо» / «зачтено»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
61-73	<i>«удовлетворительно» / «зачтено»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он знает только основной материал, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют достаточную степень овладения программным материалом.
0-60	<i>«неудовлетворительно» / «не зачтено»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине. Учебные достижения в семестровый период и результаты текущего контроля демонстрируют не высокую степень овладения программным материалом.

* - суммарный балл промежуточной аттестации согласно рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во ВлГУ

3.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля знаний по дисциплине

Формой текущего контроля по осваиваемой дисциплине является тестирование по темам. При проведении тестирования могут использоваться вопросы из следующей базы, представленной в таблице:

Фонд тестовых заданий по осваиваемой дисциплине

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
1.	<p>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:</p> <p>А) горизонтального типа; Б) вертикального типа; В) центростремительного типа</p>	<p>Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры.</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>
2.	<p>Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:</p> <p>А) горизонтального типа; Б) вертикального типа; В) центростремительного типа</p>	<p>Структурные и динамические характеристик и карьеры. Типология карьеры.</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>
3.	<p>Источниками формирования резерва кадров являются:</p> <p>А) неквалифицированные работники Б) сотрудники предпенсионного возраста В) руководители нижнего звена Г) руководители высшего звена</p>	<p>Карьерный резерв на госслужбе</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>
4.	<p>Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?</p> <p>А) система служебно-профессионального продвижения Б) система стимулирования и мотивации В) система стратегического планирования и прогнозирования</p>	<p>Подходы и технологии управления карьерным процессом в органах власти.</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>
5.	<p>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?</p> <p>А) неспециализированная Б) внутриорганизационная В) специализированная</p>	<p>Структурные и динамические характеристик и карьеры. Типология карьеры.</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>
6.	<p>Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?</p> <p>А) специализированная Б) неспециализированная В) межорганизационная Г) скрытая</p>	<p>Кадровая политика государства</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>
7.	<p>Какой ученый разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности?</p> <p>А) Дж.Голланд</p>	<p>Понятие и содержание карьеры. Теории</p>	<p>ОК-3, ОПК-1, ПК-20</p>

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
	Б) А.Маслоу В) Ф.Тейлор	карьеры	
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.	Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры.	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
9.	Когда начинается процесс управления деловой карьерой? А) при приеме на работу Б) после первого года работы В) после адаптации работника	Тайм-менеджмент госслужащего	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
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	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
11.	Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях? А) да; Б) нет.	Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
12.	В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда? А) до начала профессиональной деятельности Б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет В) во время адаптации в коллективе	Понятие карьерных ориентаций. Факторы определяющие выбор карьерной ориентации	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
13.	Аттестация персонала - это: А) анализ затрат, связанных с наймом персонала Б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала В) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места Г) установление функциональной роли работника	Карьерный резерв на госслужбе	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
14.	Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)? А) конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности Б) проведение оценочного интервью	Карьерный резерв на госслужбе	ОК-3, ОПК-1, ПК-20

№	Вопрос теста	Раздел дисциплины	Контролируемые компетенции
	В) умение менеджера вести переговоры		
15.	Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера? А) уверенность в себе Б) опыт в бизнесе В) отношение к деньгам как к мере успеха Г) готовность к любому компромиссу Д) настойчивость в решении задач	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
16.	Когда надо проводить аттестацию персонала: а) когда персонал надо сократить б) когда персонал надо оценить в) когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать г) когда надо переходить на новую систему оплаты труда д) когда надо поменять структуру компании	Карьерный резерв на госслужбе	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
17.	Какие документы предъявляются при приеме на работу по совместительству: а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность б) справку с основного места работы в) письменное согласие работодателя по основному месту работы	Карьерный резерв на госслужбе	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
18.	Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным: А) лидерство – это способность влиять на других Б) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей В) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими	Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
19.	Центростремительная карьера: А) движение к руководству организации Б) повышение квалификации В) чередование вертикального и горизонтального роста	Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры.	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
20.	На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития? А) бизнес-карьера, домашняя карьера Б) социальная, политическая В) внутриорганизационная, межорганизационная	Понятие и содержание карьеры. Теории карьеры	ОК-3, ОПК-1, ПК-20

Критерии оценки тестовых заданий

Параметр	Оценка по 10 / 15 / 30 - балльной шкале*
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 5% ошибок	10 / 15 / 30
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 20% ошибок	8 / 12 / 24
Студент ответил на все вопросы, допустил не более 40% ошибок	6 / 9 / 18
Студент ответил на все вопросы, допустил более 40% ошибок	4 / 8 / 16

* - в зависимости от формы промежуточной аттестации и порядкового номера рейтингового контроля согласно рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов во ВлГУ

3.3. Оценочные средства для проведения контроля выполнения по осваиваемой дисциплине самостоятельной работы студента

Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студента

№ п/п	Тема (раздел) самостоятельной работы студента	Контролируемые компетенции
1.	Профессиональная и должностная карьера	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
2.	Карьерная стратегия и типология карьерных стратегий	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
3.	Карьерная стратегия в социально стабильных и нестабильных обществах	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
4.	Определение приоритетных способов карьерного продвижения	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
5.	Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопределения	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
6.	Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
7.	Линейное и нелинейное развитие карьерной стратегии	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
8.	Карьерное целеполагание и принципы стратегии карьерного развития	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
9.	Методики разработки карьерного плана	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
10.	Цели карьерного развития	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
11.	Карьерная среда и ее влияние на развитие карьеры	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
12.	Этапы карьерного планирования	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
13.	Показатели оценки профессионально-квалификационного продвижения	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
14.	Показатели профессионально-должностного продвижения	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
15.	Программа карьерного развития за рубежом	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
16.	Принципы взаимодействия подчиненного с руководителем	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
17.	Методика разработки карьерной стратегии	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
18.	Возраст работника и стадия карьеры	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
19.	Проблемные периоды профессиональной карьеры	ОК-3, ОПК-1, ПК-20
20.	Причины неудач в карьере	ОК-3, ОПК-1, ПК-20

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

Наименование показателя	Оценка
I. Качество выполнения самостоятельной работы студента	
1. Соответствие содержания работы заданию	
2. Грамотность изложения и качество оформления работы	
3. Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной и справочной литературы	
4. Обоснованность и доказательность выводов	
Общая оценка за выполнение	
II. Качество доклада	
1. Соответствие содержания доклада содержанию работы	
2. Выделение основной мысли работы	
3. Качество изложения материала	
Общая оценка за доклад	
III. Ответы на дополнительные вопросы	
Общая оценка за ответы на вопросы	
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ	
Общий комментарий	
Рекомендации	

**Критерии оценивания выполнения по осваиваемой дисциплине
самостоятельной работы студента**

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Оценка «зачтено» – семестровый план самостоятельной работы выполнен – выставляется студенту, если он усвоил программный материал, четко и логически стройно излагает, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно обосновывает принятое решение. При этом баллы (оценка) текущего контроля самостоятельной работы распределяются пропорционально качеству выполнения плана и усвоения учебного материала.
«не зачтено»	Оценка «не зачтено» – семестровый план самостоятельной работы не выполнен – выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания. Оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Разработчик



подпись

О.С. Аркадьева

инициалы, фамилия

ст. преп. каф. ЭСУ

должность, учёная степень