

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Управление развитием карьеры

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

---

Форма обучения

очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Управление развитием карьеры относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	<p>ПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.</p> <p>ПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.</p>	<p>ПК-3.1: знать подходы к изучению потребности карьерного роста и методы развития персонала организации уметь внедрять методы изучения потребности карьерного роста владеть методами развития персонала организации с использованием приемов карьерного продвижения</p> <p>ПК-3.2: Анализ опыта, ПС: 07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p> <p>ПК-3.3: знает суть и структуру мониторинга выполнения управленческих решений, анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности; оценивает результаты проведенного мониторинга на уровне оценки качества и количественных показателей</p>	Задания	Зачёт: Контрольные вопросы
ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития	ПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации.	ПК-9.1: знает принципы обучения и развития персонала,	Доклад-презентация	Зачёт: Контрольные

персонала	<p>ПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала.</p> <p>ПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации.</p>	<p>умеет структурировать процесс развития персонала, способен разработать систему обучения и повышения квалификации персонала</p> <p>ПК-9.2:</p> <p>имеет знания о процессах планирования в организации, способен содержательно разработать этапы обучения и развития персонала, умеет применить критерии выстраивания системы развития и обучения персонала в зависимости от специализации сотрудников</p> <p>ПК-9.3:</p> <p>имеет знания о построении обучения и развитии персонала современной организации, способен разработать стратегию обучения и развития персонала организации, может спланировать индивидуальную траекторию обучения сотрудника в зависимости от запросов организации и сотрудника</p>		вопросы
-----------	---	--	--	---------

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	6	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	12	8
- КСР	1	1
<b>самостоятельная работа</b>	<b>53</b>	<b>55</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

	Зачёт	Зачёт
--	-------	-------

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	О Ф О	З Ф О	
Тема 1. Теоретико-методологические основы карьерного развития	20	18	2	1	4	2	6	3	14	15	
Тема 2. Методы диагностики и планирования карьеры	29	27	2	1	4	3	6	4	23	23	
Тема 3. Управление карьерой в организации	22	22	2	2	4	3	6	5	16	17	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	6	4	12	8	19	13	53	55	

#### Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы карьерного развития

Тема 1.1. Карьера: социально-экономическое содержание.

Понятие карьеры. Эволюция представлений о карьере. Классификация типов карьеры. Управление карьерой в теории управления персоналом. Управление карьерой – объективная и субъективная составляющая. Факторы выбора профессии. Гексакон Холланда. Идеальная работа = «Хочу+могу+надо». Типы карьеры: профессиональная, внутриорганизационная.

Тема 1.2. Индивид как субъект управления карьерой

Системный подход в управлении карьерой. Субъекты управления карьерой. Индивид как субъект управления карьерой и инструменты, помогающие при планировании карьеры. Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач. Сильные и слабые стороны. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Цели карьеры и пирамида потребностей А. Маслоу. Теория профессиональных предпочтений Шейна «Якоря карьеры». Опросник MBTI – структура личности.

Тема 1.3. Организация как субъект управления карьерой

Этапы карьеры и стадии профессионального развития. Подходы к построению карьеры: альпинист, коллекционер, иллюзионист, узурпатор, мастер, муравей. Организация как субъект управления карьерой. Задачи управления карьерой в организации.

Раздел 2. Методы диагностики и планирования карьеры

Тема 2.1. Планирование карьеры

Принципы планирования карьеры. Инструменты планирования карьеры: постановка целей, SWOT-анализ - инструмент для оценки карьерных возможностей и подготовки планов развития. Технология

составления индивидуальных планов развития.

4

Тема 2.2. Управление деловой карьерой менеджера

Стартовые условия для занятия руководящей должности. Личностные характеристики успешного руководителя. Навыки успешного руководителя. Менеджер и лидер: основные различия. Личная эффективность: инструменты, помогающие развитию личной эффективности: навыки тайм-менеджмента, модель решения проблем, делегирование полномочий, ситуационное лидерство, критические точки карьеры менеджера. Гендерные различия при построении карьеры.

Раздел 3. Управление карьерой в организации

Тема 3.1.

Система управления карьерой в организации

Управление карьерой в организации. Планирование карьерных процессов в организации. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. Система планирования карьеры работника в организации.

Тема 3.2. Формы управления карьерой в организации

Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития в организации. Кадровый резерв и работа с ними. Оценка работ и работников. Методы и системы оценки. Оценка эффективности деятельности сотрудников. Наставничество. Контроль за достижениями и карьерными процессами.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Управление развитием карьеры" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5340>).

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3:**

Темы практических заданий

(выбирается индивидуально обучающимся)

9

№

Наименование темы

Форма отчетности

1

Передовые практики управления карьерой

Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.

2

Оценка вклад управления карьерой в личный рост.

Отчет по самостоятельной работе и беседа с преподавателем.

Итого

Отчет о проделанной за семестр работе, состоящий из 2 разделов.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено в полном объеме
не зачтено	задание не выполнено или выполнено до 30%

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-9:**

Стратегия развития системы образования на современном этапе в РФ и за рубежом. Тенденции развития современного образования.

2. Эволюция управленческой мысли.

3. Педагогический менеджмент: концепция, система. Проблемы менеджмента в образовании

4. Закономерности, принципы, функции, менеджмента в образовании

5. Организация деятельности коллектива, методы управления коллективом

6. Функционально-ролевой репертуар менеджера образования

7. Межличностные отношения как основа делового общения в коллективе и их формирование

8. Управление качеством образования. Контроль в педагогическом менеджменте Информационные технологии менеджмента в системе образования

9. Управленческая культура как системное понятие: сущность, структура, тенденции изменения

10. Самоменеджмент как условие профессионального роста

## Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	сделан доклад с презентацией, аргументированное и самостоятельное выступление
не зачтено	не подготовлен доклад, нет сопровождения презентацией

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	отказа обучающегося от ответа	ошибки	х задач с некоторым и недочетами	некоторым и недочетами	ошибок и недочетов	без ошибок и недочетов	
--	-------------------------------	--------	----------------------------------	------------------------	--------------------	------------------------	--

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Понятия карьерной среды и ее влияние на развития 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
26. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9**

Понятие профессионализма и управленческой карьеры

2. Карьера в сфере управления и ее этапы

10

3. Типы карьеры в педагогической деятельности
4. Классификация факторов развития управленческой карьеры
5. Сущность и основные принципы карьерной стратегии
6. Факторы личной и профессиональной самореализации
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

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	полный ответ на контрольный вопрос
не зачтено	нет ответа на вопрос или ответ неправильный

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Голованова И. И. Саморазвитие и планирование карьеры / Голованова И. И. - Казань : КФУ, 2013. - 196 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции КФУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-00019-055-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=703881&idb=0>.
2. Привлечение, удержание и развитие персонала компании / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. - Москва : Дело, 2011., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=656237&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Басай Ольга Георгиевна. Карьера: из минуса в плюс : как полюбить свою профессиональную нестандартность и найти ресурс в атипичной карьере : Руководство для тех, кому сложно самореализоваться из-за постоянных перемен : Научно-популярная литература. - 2. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2024. - 202 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-394-05817-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890928&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. HR- порталю Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
2. Официальные сайты предприятий и организаций

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Мариико Валерия Валерьевна, кандидат педагогических наук  
Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.