

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

()
КАРЬЕРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление и профиль подготовки:
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Государственное и муниципальное управление

Форма обучения
заочная

Год набора на ОПОП
2017

Рабочая программа дисциплины Карьерный менеджмент

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. 301)

Составитель(и):

Королёва Э.В., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, Elvira.Koroleva@vvsu.ru

Ковальчук Оксана Владиславовна, старший преподаватель, Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин, Oksana.Kovalchuk@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин

18.03.2020 протокол № 7

Редакция _____ Утверждена на заседании кафедры Гуманитарных и социально-экономических дисциплин _____ протокол № _____

Заведующий кафедрой (разработчика)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)


подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины "Карьерный менеджмент" является формирование у студентов навыка построения и управления деловой карьеры.

Задачи дисциплины:

- изучить понятие, виды, этапы карьеры;
- исследовать теоретические основы построения карьеры;
- изучить классические концепции, связанные с построением карьеры персонала организации;
- ознакомить студентов с запросами современного рынка труда;
- изучить технологии построения деловой карьеры.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
			Знания:	Умения:
38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (Б-ГУ)	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	основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
			Умения:	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
			Навыки:	современным инструментарием управления человеческими ресурсами

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина "карьерный менеджмент" относится к факультативной части учебного плана ОПОП ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.04 Государственное и муниципальное управление	ФО	Ф.02	3	3	9	2	6	0	1	0	99	3

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Мотивация, лидерство, власть, карьера: теоретические аспекты исследования	2	4	0	5	конспект, дискуссия, проект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
2	Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации	2	4	0	5	конспект, дискуссия, проект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
3	Место и роль группового взаимодействия в деловой культуре организации	2	4	0	5	конспект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
4	Стратегическое управление персоналом организации.	2	4	0	5	конспект, проект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
5	Управление человеческими ресурсами организации	2	4	0	5	конспект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
6	Кадровая политика организации: методы разработки и реализации.	2	4	0	5	конспект, дискуссия, дебаты, тестирование
7	Аудит человеческих ресурсов организации	2	4	0	5	конспект, дискуссия, проект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
8	Организационная культура, как инструмент управления персоналом организации	2	4	0	5	конспект, дискуссия, проект, доклад-презентация, тестирование
9	Порядок, этапы формирования команды в организации	2	4	0	13	конспект, проект, доклад-презентация, дебаты, тестирование
Итого по таблице		18	36	0	53	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

Тема 1 Мотивация, лидерство, власть, карьера: теоретические аспекты исследования.

Содержание темы: Мотивация: понятие, сущность. Классические и современные теории мотивации. Психологические особенности индивида и мотивация трудовой деятельности. Методы негативной мотивации. Инструменты мотивации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Современные и классические школы изучения лидерства. Типология лидерства. Стили лидерства. Лидеры и их последователи. Эмоциональный интеллект современного лидера. Власть и влияние лидера. Феномен власти. Психология власти: основные понятия. Понятие карьера. Законы карьерного развития. Типология карьерного развития. Факторы карьеры. Стадии карьеры. Барьеры развития карьеры. Карьерный тьюторинг. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 2 Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации.

Содержание темы: Теоретические основы исследования планирования карьеры. Деловая карьера: понятие, виды. Законы карьерного развития. Типология карьерного развития. Факторы карьеры. Стадии карьеры. Барьеры развития карьеры. Карьерный тьюторинг. Планирование кадрового потенциала организации. Порядок кадрового перемещения персонала в организации. Факторы планирования кадрового потенциала организации. Планирование карьеры. Формы планирования карьеры. Основные функции управления деловой карьеры персонала. Управление карьерой. Этапы карьеры (предварительный, становления, продвижения, сохранения, завершения). Реализация карьеры. Мотивы построения карьеры. Модели вариантов карьеры («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»). Мероприятия по планированию карьеры. Факторы, влияющие на карьерный рост. Классификация карьерных ориентаций (якоря карьеры) согласно типологии Э.Шейна. Порядок и система работы с кадровым резервом. Принципы менеджмента в системе управления персоналом. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и

информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 3 Место и роль группового взаимодействия в деловой культуре организации.

Содержание темы: Типология групп в организации. Организация и теория групп. Малые группы, как предмет исследования различных дисциплин. Современные и классические концепции исследования малых и больших групп. Лидерство и руководство в группах. Параметирическая теория малых групп. Динамика группы. Методы организации коллективного труда. Природа социальных групп в организации. Нормативное поведение в группе. Групповое решение. Групповая сплоченность. Трудовой коллектив: понятие, этапы и порядок формирования. Психологическая совместимость членов группы. Командные и рабочие группы. Этапы становления коллектива. Психологический климат в группе: понятие, сущность. Понятие и структура социально-психологического климата коллектива. Факторы, формирующие социально-психологический климат коллектива. Уровни психологического климата в коллективе. Типы отношений в коллективе и деловая культура. Коллективное поведение. Межгрупповые отношения. Межгрупповая дифференциация в коллективе: проблемы и методы их преодоления. Порядок и механизмы регулирования межгрупповых отношений в больших коллективах. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 4 Стратегическое управление персоналом организации.

Содержание темы: Понятие стратегии управления персоналом. Принципы и порядок разработки кадровой стратегии. Основные стадии стратегии. Принципы построения системы стратегического управления персоналом организации. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Интегрированные стратегии управления персоналом. Персонал-маркетинг в системе стратегического управления организации. Философия стратегического управления персоналом.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 5 Управление человеческими ресурсами организации.

Содержание темы: Человеческие ресурсы, как объект управления. Классические концепции кадрового менеджмента. Управление человеческими ресурсами: понятие, основные научные концепции. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами компании, как функция менеджмента. Инновационное управление человеческими ресурсами. Цель, задачи, функции управления человеческими ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами в условиях транзитного периода. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Система формирования человеческих ресурсов. Человеческий капитал. Рейнжиниринг: понятие, сущность, методы. Порядок реинжиниринга процессов управления человеческими ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами в органах государственной и муниципальной власти. Кадровая политика в органах государственной и муниципальной власти. Специфика управления персоналом на государственной и муниципальной службе. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 6 Кадровая политика организации: методы разработки и реализации.

Содержание темы: Концептуальные основы кадровой политики организации. Типы и виды кадровой политики. Основные характеристики кадровой политики. Содержание кадровой политики. Требования кадровой политики. Факторы, определяющие кадровую политику организации. Этапы формирования кадровой политики. Инструменты формирования организационной лояльности. Условия для повышения лояльности персонала.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 7 Аудит человеческих ресурсов организации.

Содержание темы: Аудит: понятие, цель, задачи, классификация. Нормативно-правовые основы кадрового аудита. Основные положения Федерального закона «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ (в редакции от 01.04.2020 № 98-ФЗ). Цель и задачи кадрового аудита. Объект, цель, задачи и порядок проведения аудита персонала организации. Методы кадрового аудита. Типы кадрового аудита. Социальный аудит персонала. Аудит психологической совместимости персонала. Внешний и внутренний аудит. Аудиторский риск. Процесс аудиторской проверки и аудиторское заключение. Этапы аудита. Аудит в системе управления персоналом организации. Технологии оценки персонала. Методы кадрового аудита. Аудит кадрового потенциала. Аудит процедуры найма сотрудников. Аудит условий труда. Аудит и контроллинг персонала. Контроллинг персонала: определение, цель, задачи, классификация. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 8 Организационная культура, как инструмент управления персоналом организации.

Содержание темы: Организационная культура: определение, понятие, цель, задачи. Классические и современные научные теории, исследующие организационную культуру. Классификация организационных культур. Структура организационной культуры. Современные технологии управления организационной культурой. Ценности организационной культуры. Процессы коммуникации и организационная культура. Порядок изменения организационной культуры, в зависимости от жизненного цикла организации. Специфика организационной культуры в органах власти. Место и роль организационной культуры в системе управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти. Факторы, формирующие организационную культуру в органах государственной и муниципальной власти. Этические основы организационной культуры в органах государственной и муниципальной власти. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

Тема 9 Порядок, этапы формирования команды в организации.

Содержание темы: Теоретические основы исследования командообразования. Принципы создания команды. Этапы создания команды. Роль команды в организации. Возможности командной работы. Модели командной работы. Стили руководство командой. Современные технологии командообразования. Теоретические основы формирования эффективных управленческих команд в органах власти. Управленческие команды в органах государственной и муниципальной власти: порядок формирования, цели, задачи. Проблемы формирования команд в органах государственной и муниципальной власти. Командообразование, как метод управления на государственной и муниципальной службе. Место и роль командообразования на государственной и муниципальной службе. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции, практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Работа с электронными изданиями и информационными образовательными ресурсами, электронно-библиотечными системами: ЭБС Юрайт, ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»», ЭБС «Университетская библиотека on-line».

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Аудиторная работа осуществляется посредством проведения лекционных и практических занятий. В процессе изложения лекционного материала преподаватель излагает ключевые аспекты темы, дает разъяснения студентам по основным положениям темы лекций. Практические занятия позволяют закрепить лекционные темы, а также расширить знания по некоторым вопросам лекций, не вошедших в лекционный материал. Кроме того, практические занятия предоставляют возможность студентам развить навыки и умения публичных выступлений, ведения дискуссий. Для подготовки практических занятий студентам предоставляется выходить за предлагаемый преподавателям перечень вопросов, но в рамках заявленной темы семинара.

Основные требования к составлению доклада для семинарского занятия. -введение;
-основная часть;
-выводы.

Введение - предварительное сообщение общего характера. Основная часть доклада состоит из двух частей теоретической и практической. В теоретическом разделе отражаются основные научные положения по заявленной теме. В практической части дается анализ применяемых на практике основ карьерного

менеджмента.

Выводы доклада формируются на основе полученных теоретических знаний, а также студент предлагает свои предложения и рекомендации по заявленному вопросу семинарского занятия. Доклад должен сопровождаться презентационным материалом. В презентационном докладе может содержаться видеоматериал, помимо основных текстовых положений темы. Допустимый объем слайдов 8-10.

Основные этапы при подготовке к дискуссии:

-выбор студентом темы дискуссии;

-сбор студентами научно-практической информации для дискуссии.

Работа с печатными и электронными источниками и литературой;

-анализ собранного материала; -письменное изложение материала; -подготовка вопросов для оппонентов дискуссии;

-выступление на семинаре по теме дискуссии.

Проект - конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

При разработке проектов бакалаврам следует учесть следующие рекомендации:

- изучить теоретические аспекты темы проекта;

- составить список используемой литературы, нормативных источников;

- составить программу исследования и определить объект, предмет, методы, цель исследования;

- в группе или самостоятельно осуществлять поиск информации, касающейся темы проекта, не только в привычных источниках, но и в текущих архивах органах государственной и муниципальной власти, коммерческих организациях;

- обработать полученные результаты, сделать выводы;

- разработать предложения по решению высветившихся в ходе анализа проблем;

- сделать презентацию проекта с помощью технических средств.

По мере необходимости, сопроводить защиту проекта печатной продукцией. При подготовке всех форм практических занятий студенты должны использовать максимальный объем научной литературы. Помимо предложенного списка источников допускается, и даже приветствуется самостоятельный подбор литературы студентом.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, а также к основной и дополнительной литературе в ЭБС осуществляется с компьютеров, подключенных к Электронной библиотеке ВГУЭС:

1. Консультант Плюс: полнотекстовая справочно-информационная система нормативно-правовых документов - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Электронно-библиотечная система издательства (образовательная платформа) «Юрайт» - Режим доступа: <https://urait.ru>
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребенникова «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

9 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Власть». Общественно-политический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. Государственно-частное партнерство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/
3. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. Журнал «Государственная служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. Журнал «Государство и право» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. Комитет ГД по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. Фонд развития местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fondmsu.ru>

10 Перечень информационных технологий

1. Электронные учебники
2. Технологии мультимедиа.
3. Технологии Интернет (электронная почта, электронные библиотечные системы, электронные базы данных).

Программное обеспечение: Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license №47882164, бессрочная), Microsoft Office 2007 RUS (лицензия №44216302, бессрочная), Winrar (электронная лицензия №RUK-web-1355405, бессрочная), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор №2020-А0130 от 01.02.2020, срок действия до 31.12.2020)

Программное обеспечение для лиц с ограниченными возможностями

1. Экранная лупа в операционных системах линейки MS Windows
2. Экранный диктор в операционных системах линейки MS Windows

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.

Приложение
к рабочей программе дисциплины
«Карьерный менеджмент»

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Карьерный менеджмент

Направление и направленность (профиль)
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Год набора на ОПОП

2017

Форма обучения

заочная

Находка 2020

1 Перечень формируемых компетенций

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа (1-8)
ПК-2	владение 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	4 (ОФО)

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

«ПК-2» Владение 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

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
Знает	основы использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач	грамотное и корректное использование основных терминов и понятий изученного материала, доскональное освоение учебного материала, квалифицированные, правильные и развернутые ответы
Умеет	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	умение целостно видеть суть проблемы, в групповой работе, и на основе анализа данных формулировать управленческие решения
Владеет навыками и/или опытом деятельности	современным инструментарием управления человеческими ресурсами	владеет инструментарием управления человеческими ресурсами

3 Перечень оценочных средств

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		текущий контроль	промежуточная аттестация	
«ПК-2» Владение 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				
Знания:	основ использования теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач	Тема 1. Мотивация, лидерство, власть, карьера: теоретические аспекты исследования	<ul style="list-style-type: none"> - конспект (тема 1); - дискуссия (темы: 13, 25, 28, 29, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47); - доклад-презентация (темы: 1, 2, 3, 4, 12, 28, 29, 30, 31, 49, 50, 55, 68); - деловая игра (тема 1); - дебаты (тема: 19); - тестирование (п.5.6) 	Защита проекта гайда «Построение личного карьерного плана» (п.5.8)
		Тема 4. Стратегическое управление персоналом организации	<ul style="list-style-type: none"> - конспект (тема 4); - дискуссия (темы: 13, 14, 15, 18); - доклад-презентация (темы: 5, 20, 27, 32, 33, 34, 35, 36, 37,40); - дебаты (темы:1,9,20,21); - проект (тема:3); - тестирование (п.5.6) 	
		Тема 6. Кадровая политика организации: методы разработки и реализации	<ul style="list-style-type: none"> - конспект (тема 6); - дискуссия (темы: 12, 17, 30); - доклад-презентация (темы: 14, 15, 21, 22, 23, 25, 26, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48,5 8); -проект (темы: 1,2); - дебаты (темы: 22, 23, 24, 25, 26, 27); - тестирование (п.5.6) 	
Умения:	использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования	Тема 2. Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации	<ul style="list-style-type: none"> - конспект (тема 2); -дискуссия (темы:1, 2, 3, 4, 5, 19, 20, 21 ,22, 23, 24, 26,27); - доклад-презентация (темы: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 19); -дебаты (темы: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18); - тестирование (п.5.6) 	
		Тема 3. Место и роль группового взаимодействие в деловой культуре организации	<ul style="list-style-type: none"> - конспект (тема 3); -дискуссия (темы: 32, 33, 34, 35, 36,37, 38, 39, 40); - доклад-презентация (темы: 61,62,63,64,65,66); -проект (тема 4); - тестирование (п.5.6) 	

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

5 Примерные оценочные средства

5.1 Тематика тем для проведения дебатов

1. «Экосистема» обучения и развития персонала.
2. Драйверы вовлеченности персонала в развитие карьеры.
3. Сравнительный анализ карьерных ориентаций студентов из стран СНГ и АТР.
4. Карьерные идеалы российских студентов, из стран СНГ и АТР.
5. Барьеры в построении карьеры индивида в зависимости от места проживания.
6. Личностный конфликт: моральные установки, ценности или успешная карьера.
7. Влияние философии глянцевого журнала на построение карьеры.
8. Личный смысловой запрос личности при выборе профессии.
9. Национальная специфика управления персоналом организации.
10. Личные ценности индивида и их влияние на стратегию построения карьеры
11. Нравственные аспекты при построении карьеры.
12. Принципы построения карьеры в зарубежных странах на современном этапе.
13. Проблемы построения профессиональной карьеры на государственной службе.
14. Социально-экономические основы формирования стратегий карьеры молодого специалиста.
15. Непрерывное образование как стратегия развития профессиональной карьеры
16. Стратегия планирования карьеры выпускников
17. Влияние СМИ на построение карьеры современной молодежи.
18. Повышение квалификации как одно из условий профессиональной карьеры.
19. Проблемы личной мотивации персонала в непрерывном обучении.
20. Инвестиции в обучение персонала как нематериальный актив современных организаций
21. Проблемы в обучении персонала в условиях неопределенности.
22. Особенности кадровой политики организации в современных условиях.
23. Управление кадровой политикой в организациях бюджетной сферы
24. Влияние российской пенсионной реформы на формирование кадровой политики в современных организациях.
25. Кадровая политика современных российских компаний в условиях транзитной экономики.
26. Кадровая политика и система мотивации персонала в современных организациях.
27. Кадровая политика организаций как инструмент управления персоналом в ситуациях политического кризиса.
28. Основные проблемы управления человеческими ресурсами в современных российских организациях.
29. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
30. Управление человеческими ресурсами в условиях транзитного периода.
31. Положительный опыт управления человеческими ресурсами на примере зарубежных стран.
32. Управление человеческими ресурсами компании, как функция менеджмента.
33. Инновационное управление человеческими ресурсами.
34. Рейнжиниринг: понятие, сущность, методы.
35. Порядок реинжиниринга процессов управления человеческими ресурсами организации.
36. Управление человеческими ресурсами в органах государственной и муниципальной власти.
37. Кадровая политика в органах государственной и муниципальной власти.
38. Специфика управления персоналом на государственной и муниципальной службе.
39. Специфика организационной культуры в органах власти.
40. Место и роль организационной культуры в системе управления персоналом в органах государственной и муниципальной власти.
41. Положительная практика формирования команды в органах государственного и муниципального управления.

Краткие методические указания

В дебатах принимают участие все (часть учащихся выступает в ролях спикеров, председателя, секретаря и экспертов, остальные – в роли зрителей, которые подбирают аргументы «за» и «против», формулируют вопросы). К концу дебатов каждый определяет свою позицию и аргументирует ее. В процессе выступлений все соблюдают регламент, в противном случае председатель имеет право прервать выступающего. В процессе изучения и анализа информации учащиеся определяют свою позицию, делают выписки, обосновывающие обе точки зрения: «за» и «против».

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	12-10	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, аргументировал свою точку зрения и соблюдал все изложенные для задания правила
зачтено	8-11	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, не до конца уверенно аргументировал свою точку зрения и соблюдал все изложенные для задания правила.
зачтено	4-7	Выставляются студенту, если он принял активное участие в дебатах, не до конца уверенно аргументировал свою точку зрения.
не зачтено	0-2	Выставляются студенту, если он принял участие в дебатах

5.2 Темы конспектов

1. Мотивация, лидерство, власть, карьера: теоретические аспекты исследования
2. Планирование и развитие деловой карьеры персонала в организации
3. Место и роль группового взаимодействия в деловой культуре организации
4. Стратегическое управление персоналом организации
5. Управление человеческими ресурсами организации
6. Кадровая политика организации: методы разработки и реализации.
7. Аудит человеческих ресурсов организации
8. Организационная культура, как инструмент управления персоналом организации
9. Порядок, этапы формирования команды в организации

Краткие методические указания

Подготавливая конспект, студент должен кратко отразить в нем основные концепции пройденного лекционного материала. Объем конспекта не должен превышать 3 страницы формата А4. Не допускаются орфографические и пунктуационные ошибки

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	12-10	Студент подготовил конспект, отразив в нем основные концепции пройденного лекционного материала. Объемы конспекта соответствуют заявленным требованиям. Орфографические и пунктуационные ошибки отсутствуют
зачтено	8-11	Студент подготовил конспект, отразив в нем основные концепции пройденного лекционного материала. Объемы конспекта соответствуют заявленным требованиям. Имеются незначительные орфографические и пунктуационные ошибки
зачтено	4-7	Студент подготовил конспект, отразив в нем не все основные концепции пройденного лекционного материала. Объемы конспекта соответствуют заявленным требованиям. Имеются незначительные орфографические и пунктуационные ошибки
не зачтено	0-2	Студент подготовил конспект, отразив в нем не все основные концепции пройденного лекционного материала. Объемы конспекта не соответствуют

5.3 Тематическая дискуссия.

Перечень тем тематических дискуссий

1. Стратегии карьерного роста.
2. Двойная карьера: понятие, плюсы и минусы.
3. Стрессоустойчивость в построении карьеры.
4. Целеполагание в построении карьеры.
5. Карьерные ориентации россиян после пандемии 2020 года.
6. Динамика кадрового потенциала на государственной и гражданской службе.
7. Кадровый потенциал государственной службы на примере Приморского края.
8. Положительный опыт управления профессиональным развитием персонала на примере конкретной организации.
9. Место и роль геймификации в системе обучения персонала.
10. Доверие как элемент работы с персоналом организации.
11. Влияние мировых тенденций рынка труда на развитие сферы управления персоналом на современном этапе.
12. Сравнительный анализ реализации кадровой политики в российских и зарубежных компаниях.
13. Типы карьеры характерные для современной России, определяющие организационное поведение руководителей (суперавантюрная, авантюрная карьера, традиционная (линейная), последовательно-кризисный, прагматичный (структурный), отбывающий, преобразующий, эволюционный).
14. Стратегическое управление персоналом: зарубежный опыт.
15. Пути совершенствования системы профессионального развития персонала в условиях экономического кризиса.
16. Корпоративная культура как инструмент управления персоналом организации.
17. Кадровая политика и конкурентоспособность организации.
18. «Организационный климат» в системе управления персоналом.
19. Место и роль самомаркетинга в определении карьеры.
20. Феномен карьеры: прошлое и настоящее.
21. Конструирование карьерных стратегий молодых мигрантов из стран СНГ.
22. Карьерные стратегии молодых специалистов высших учебных заведений.
23. Порядок составления профессионального портфолио выпускника высшего учебного заведения.
24. Стратегии профессиональной карьеры.
25. Личная мотивация и построение профессиональной карьеры.
26. Влияние культурных и религиозных факторов на построения профессионально карьеры.
27. Гендерная специфика построения личной и профессиональной карьеры.
28. Влияние стиля руководством организации на мотивацию сотрудников.
29. Личная мотивация и построение профессиональной карьеры.
30. Место и роль кадрового планирования в системе развития организации.
31. Этапы становления коллектива.
32. Культура межгрупповых отношений в многонациональном коллективе.
33. Межгрупповая дифференциация в коллективе: проблемы и методы их преодоления.
34. Групповая сплоченность: положительный и отрицательный опыт.
35. Групповое решение.
36. Социальные стереотипы в системе межличностных отношений в коллективе.
37. Динамика межгрупповых отношений в коллективе.
38. Порядок и механизмы регулирования межгрупповых отношений в больших коллективах.
39. Субкультура формальных и неформальных групп в организации.
40. Межгрупповые отношения в системе менеджмента организации.
41. Стили лидерства в современном российском бизнесе.
42. Сравнительная характеристика стилей лидерства в бизнесе: региональный аспект.

43. Лидерство в контексте гендерных различий.
44. Мифы о лидерстве.
45. Эмоциональный интеллект современного лидера.
46. Личный этический кодекс лидера.
47. Стратегия лидера в условиях неопределенности.
48. Порядок изменения организационной культуры, в зависимости от жизненного цикла организации.

Краткие методические указания

Дискуссия (от лат. discussio – рассмотрение, исследование) – способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решений в группе посредством обсуждения какого-либо вопроса или проблемы. Дискуссия - позволяет включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Она относится к активным методам обучения. Она направлена на развитие у студентов навыков самостоятельного мышления.

Основные этапы при подготовке к дискуссии:

- выбор студентом темы дискуссии;
- сбор студентами научно-практической информации для дискуссии. Работа с печатными и электронными источниками и литературой;
- анализ собранного материала;
- письменное изложение материала;
- подготовка вопросов для оппонентов дискуссии;
- выступление на семинаре по теме дискуссии.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	11-15	Сформировавшееся систематическое владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
зачтено	7-10	В целом сформировавшееся владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
зачтено	3-6	Фрагментарное владение навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
не зачтено	0-2	Отсутствие владения навыками толерантного общения соблюдая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

5.4 Тематика проектов

1. Разработка проекта кадровой политики в исполнительном органе государственной власти субъекта Российской Федерации.
2. Разработка проекта «Совершенствование системы развития кадрового потенциала на примере конкретной организации».
3. Стратегия развития деловой карьеры персонала (на примере конкретной организации).
4. Разработка комплекса мероприятий по формированию благоприятного социально-психологического климата (на примере конкретной организации).
5. Разработка проекта этического кодекса государственного служащего Правительства Приморского края.

Краткие методические указания

Проект - конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических,

исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

При разработке проектов бакалаврам следует учесть следующие рекомендации:

- изучить теоретические аспекты темы проекта;
- составить список используемой литературы, нормативных источников;
- составить программу исследования и определить объект, предмет, методы, цель исследования;
- в группе или самостоятельный осуществлять поиск информации, касающейся темы проекта, не только в привычных источниках, но и в текущих архивах органах государственной и муниципальной власти, коммерческих организациях;
- обработать полученные результаты, сделать выводы;
- разработать предложения по решению высветившихся в ходе анализа проблем;
- сделать презентацию проекта с помощью технических средств. По мере необходимости, сопроводить защиту проекта печатной продукцией.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	5	Сформировавшееся систематическое знание методов анализа социально-экономических проблем государства
зачтено	4	В целом сформировавшееся знание методов анализа социально-экономических проблем государства
зачтено	3	Фрагментарное знание методов анализа социально-экономических проблем государства
не зачтено	0-2	Отсутствие знаний методов анализа социально-экономических проблем государства

5.5 Доклад-презентация

Темы для докладов-презентаций

1. Виды и типы деловой карьеры.
2. Карьерные ориентации иностранных студентов.
3. Барьеры развития карьеры.
4. Психологические факторы успешной карьеры.
5. Кризисы профессионального развития. Эффективные стратегии преодоления кризиса.
6. Резюме: понятие, типология, структура, правила составления.
7. Зарубежные и отечественные теории самопрезентации.
8. Стратегии и техники самопрезентации И. Джонса и Т. Питтмана.
9. Методы управления карьерой.
10. Шестифакторная модель карьерной компетенции.
11. Теоретические подходы к изучению понятия «карьера» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
12. Профессиональная карьера, как объект исследования различных научных дисциплин.
13. Ключевые этапы процесса профессионализации лиц с ограниченными возможностями.
14. Профессиональная мобильность лиц с ограниченными возможностями.
15. Техника управления карьерой.
16. Механизмы совершенствования кадрового потенциала организации.
17. Японский опыт развития кадрового потенциала организации.
18. Система формирования кадрового потенциала.
19. концепции профессионального развития персонала организации.
20. Методы профессионального развития персонала.
21. Практика применения игровых технологий в системе обучения персонала.
22. Коучинг как технология развития и обучения персонала.
23. Коучинг в системе управления человеческими ресурсами.
24. Командный коучинг в рамках управления человеческими ресурсами.

25. Основные характеристики кадровой политики.
26. Факторы, определяющие кадровую политику организации.
27. Принципы построения системы стратегического управления персоналом организации.
28. Индивидуальные ориентации индивида по Дж.Голланду, определяющие карьеру человека.
29. Классификация карьерных ориентаций (якоря карьеры) согласно типологии Э.Шейна.
30. Профессиональная самореализация личности.
31. Мотивы построения карьеры.
32. Индивидуальная стратегия профессиональной карьеры специалиста по управлению персоналом.
33. Стратегии обучения персонала организации.
34. Современные концепции обучения менеджеров высшего и среднего звена.
35. Инновационные подходы в обучении персонала организации.
36. Самые востребованные методы и технологии обучения персонала в современных компаниях.
37. Плюсы и минусы корпоративного обучения.
38. Основные задачи в управлении развитием персонала.
39. Проблемы формирования кадрового резерва в условиях неопределенности.
40. Стратегии управления кадровым резервом.
41. Порядок формирования кадрового резерва руководителей организации.
42. Современные тенденции развития технологий в работе с кадровым резервом в органах государственной (муниципальной) власти в сфере бизнеса.
43. Компетентностный подход в формировании кадрового резерва организации.
44. Технологии управления развитием персонала
45. Порядок формирования системы развития профессионального потенциала персонала организации.
46. Внутрифирменное развитие персонала.
47. Роль работы с персоналом в развитии современных компаниях
48. Организационные подходы к обучению и развитию персонала в государственных и коммерческих структурах
49. Теоретические подходы к изучению понятия «карьера» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
50. Принципы менеджмента в системе управления персоналом.
51. Объект, цель, задачи и порядок проведения аудита персонала организации
52. Процесс аудиторской проверки и аудиторское заключение.
53. Оценка деятельности государственных и муниципальных служащих на основе кадрового аудита.
54. Нормативно-правовые основы кадрового аудита.
55. Инструменты мотивации.
56. «Организационный климат» в системе управления персоналом.
57. Основные положения Федерального закона «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 № 307-ФЗ (в редакции от 01.04.2020 № 98-ФЗ).
58. Факторы планирования кадрового потенциала организации.
59. Трудовой коллектив: понятие, этапы и порядок формирования.
60. Уровни психологического климата в коллективе.
61. Параметрическая теория малых групп.
62. Малые группы, как предмет исследования различных дисциплин.
63. Типология групп в организации.
64. Организация и теория групп.
65. Природа социальных групп в организации.
66. Современные и классические концепции исследования малых групп.
67. Типы отношений в коллективе и деловая культура.
68. Современные и классические школы изучения лидерства.
69. Методы организации коллективного труда.
70. Современные технологии управления организационной культурой.
71. Современные технологии командообразования.

72. Командообразование, как метод управления на государственной и муниципальной службе.

73. Теоретические основы формирования эффективных управленческих команд в органах власти.

Краткие методические указания

Доклад – устное выступление студентов с целью изложения основных аспектов по избранной теме.

Одной из ключевой составляющей доклада является умение вести диалог. Способы и приемы ведения диалога, в процессе обсуждения доклада слушателями и выступающим:

- умение обращения к аудитории в начале выступления и по ходу доклада;
- обладание навыкам ораторского искусства;
- спокойное и уравновешенное выслушивание критических замечаний к тексту доклада;
- использование технических средств для презентации доклада.

Подготовка к докладу осуществляется студентом самостоятельно, за исключением, коллективных докладов по одной теме.

Этапы подготовки к докладу-презентации

- 1.Выбор научной проблемы.
- 2.Составление плана выступления.
3. Сбор информации для доклада-презентации. Работа с печатными и электронными источниками и литературой.
4. Анализ собранного материала.
5. Письменное изложение материала.
6. Оформление доклада согласно требованиям, предъявляемым к данному виду работ.
7. Оформление доклада в форме презентации, с помощью компьютерных программ.
8. Выступление докладчика на семинарском занятии.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	15-20	Студент на высоком уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
зачтено	10-14	Студент на среднем уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
зачтено	3-9	Студент на базовом уровне владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп
не зачтено	0-2	Студент не владеет знаниями основных научных теорий и концепций взаимодействия людей в коллективе; принципов командообразования, групповой динамики, лидерства и руководства, управления конфликтами; социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностей индивидуумов и социально-этнических групп

5.6 Деловая игра

Приблизительные темы деловых игр

1. Организация и проведение делового совещания»
2. Разработка проекта инстаграм страницы «Карьера для молодых»

Краткие методические указания

Деловая игра является совместной плодотворной деятельностью бакалавров и преподавателя с целью разрешения учебных, практико-ориентированных проблем посредством игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Деловая игра позволяет оценить умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи в сфере управления персоналом. Деловая игра формирует умение работать в составе разноплановой группы, с целью разработки нового проекта. Кроме того, данный метод работы в рамках студенческой группы, позволяет обучающимся активизировать свой личностный потенциал при формировании коллективного продукта (проекта, решения) в условиях совместной работы. В процессе деловой игры студент, апробирует теоретические знания на практике.

Правила проведения деловой игры:

- работать исключительно по заявленной теме игры;
- соблюдать правила совместной работы в группе;
- соблюдать регламент игры;
- соблюдать правила делового общения и этикета;
- не конфликтовать;
- быть полностью включенным в процесс игры;
- не игнорировать просьбы участников игры.

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	15-20	Студент умеет четко соблюдать правила совместной работы в группе. Соблюдает правила культуры делового общения. Обладает высоким уровнем знания по соответствующей дисциплине «Карьерный менеджмент». В процессе деловой игры не допускает конфликтных ситуаций, а при их возникновении, может их устранить, тем самым демонстрируя высокий уровень профессиональной подготовки. В случае, если сценарием предусмотрена индивидуальная работа, то студент ее выполняет, самостоятельно, исключая помощи со стороны преподавателя или сокурсников. Умеет соблюдать регламент деловой игры.
зачтено	10-14	Студент умеет четко соблюдать правила совместной работы в группе. Соблюдает правила культуры делового общения. Обладает хорошим уровнем знания по соответствующей дисциплине «Карьерный менеджмент». В случае индивидуальной работы, обращается за помощью к одногруппникам.
зачтено	3-9	Студент слабо проявляет активность в группе. Включается в работу группы фрагментарно. На слабом уровне демонстрирует знания по дисциплине. Не в полном объеме выполняет ролевое задание.
не зачтено	0-2	Студент не проявляет инициативу в процессе деловой игры, полностью игнорирует работу в группе или индивидуально, игнорирует просьбы студентов для выполнения поставленных задач, не демонстрирует знания по предмету.

5.7 Промежуточное тестирование

Примерные тестовые вопросы

1. Выделите четыре принципа на которых основывается философия управления персоналом организации, при которой сотрудники рассматриваются как ключевой ресурс, а не направление вложения инвестиций (согласно трактовки Архиповой Н.И.)

- справедливость;
- соблюдение трудового законодательства;
- соблюдение трудового режима времени
- отсутствие дискриминации;
- отношение к наемному работнику как важнейшему ресурсу достижения стратегических и тактических целей.

2. В какой стране существует система пожизненного найма

- России
- Японии
- Китае
- Канаде

3. В какой стране отношения с подчиненными носят семейный характер

- Болгарии
- Японии
- Индии
- Бразилии

4. Какая из нижеприведенных характеристик относится к институциональному подходу управления персоналом

- управление персоналом основывается на выделении функций управления персоналом, его целей и задач функционирования в рамках организации", он показывает "какие действия, процессы должны быть осуществлены для того, чтобы достичь этих целей

- управление персоналом рассматривается как "разнообразная деятельность различных субъектов (среди которых чаще всего выделяют специализированные службы управления персоналом, линейных и высших руководителей, выполняющих функцию управления по отношению к своим подчиненным), направленная на реализацию целей стратегического развития организации и выполнение тактических задач по наиболее эффективному использованию занятых на предприятии работников

- управление персоналом рассматривается как комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий

5. Кому принадлежит идея о том, что работу можно превратить в игру, чтобы мотивировать сотрудников

- Чарльзу Кунрадту
- Арнольду Кибанову
- Тахиру Базарову
- Берресу Скиннеру

6. Персонал это

- совокупность всех работников, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях найма посредством заключения трудового договора и обладающих определенными признаками

- часть населения страны, которая обладает определенными психофизиологическими, профессиональными, интеллектуальными качествами, которые дают возможность заниматься трудовой деятельностью и производить материальные и духовные блага

- физическое лицо, нанятое для выполнения работы другим частным/физическим лицом или организацией (юридическим лицом, частным или государственным).

7. Кто ввел в управленческие и экономические науки понятие «человеческий капитал»

- Макс Вебер
- Теодор Шульц
- Питирим Сорокин

-Френк Тауссинг

8. Какими факторам вызван моральный износ человеческого капитала

- возрастным снижением работоспособности человека, ухудшением его здоровья. Уменьшение продуктивности также связано со снижением мотивации субъекта, падением интереса к работе, проявлениями синдрома эмоционального выгорания и профессиональных деформаций

- неудачами, отрицательными эмоциями, разочарованиями, несоответствие ожиданий

-научно-техническим прогрессом, обуславливающим появление новой техники, технологий, оборудования, продукции и снятие с производства устаревшей, что ведет к обесцениванию прежних знаний и навыков работника. Следствием этих процессов является вынужденная структурная безработица

- затруднения в решении личных проблем, в том числе восстановлении сил и здоровья, связанном со спецификой профессиональной деятельности (например, регулярная работа в выходные и праздничные дни, невозможность использовать отпуск летом и т.д.)

9. Тремя ключевыми факторами создания организаций с высоким уровнем доверия по Р.Б. Шо являются

- результативность деятельности

- порядочность во взаимоотношениях

- лояльность руководителя по отношению к подчиненным

- проявление заботы о людях

10. Штатная структура организации определяет

-коллектив как совокупность групп по полу, возрасту, национальному и социальному составам, уровню образования, семейному положению

- количественно-профессиональный состав персонала, состав подразделений и перечень должностей, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников

-коллектив по участию в творческом процессе на производстве, по коммуникационным и поведенческим ролям

11. Кадровый маркетинг - это

- создание эффективной системы штатных сотрудников

- совокупность мероприятий по изучению внутреннего и внешнего рынка труда; анализу ожиданий сотрудников в области служебных перемещений; распространению в рамках организации информации о потребностях в кадрах; поиску и привлечению на работу необходимых специалистов

- определение потребности организации в кадрах и подбор персонала совместно с руководителями подразделений

- деятельность, направленная на удовлетворение рыночных потребностей с целью извлечения прибыли

12. Кадровые технологии - это

- комплексная система поддержки управления организацией, направленная на координацию взаимодействия систем менеджмента и контроля их эффективности

- средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации

- результат достижений человеком осознанных позиций в трудовой деятельности, связанный с профессиональным и должностным ростом

13. Отметьте три типичных провокационных приемов при подборе кандидатов на должность

-неконкретный вопрос

- ситуационное интервью

- создание комфортных условий для беседы

- на «ты»

Краткие методические указания

Отвечая на вопросы теста студенту необходимо в полном объеме раскрыть содержание ответа, студент должен руководствоваться знаниями, полученными на лекционных, практических занятиях и в ходе самостоятельно работы.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	15-20	Студент умеет применять знания учебного материала на практике в ходе ответов на вопросы теста на высоком уровне.
зачтено	10-14	Студент умеет применять знания учебного материала на практике в ходе ответов на вопросы теста на среднем уровне
зачтено	3-9	Студент умеет применять знания учебного материала на практике в ходе ответов на вопросы теста на базовом уровне
не зачтено	0-2	Студент умеет применять знания учебного материала на практике в ходе ответов на вопросы теста на уровне ниже базового

5.8 Итоговая аттестация.

Разработка проекта гайда «Построение личного карьерного плана»

Guide(англ.) - руководство, в котором описана последовательность действий для достижения определенной цели.

Краткие методические указания

Студенту необходимо в полном объеме раскрыть содержание гайда и все его разделы, студент должен руководствоваться знаниями, полученными на лекционных, практических занятиях и в ходе самостоятельно работы.

Требования к составлению структуры гайда

- целевая аудитория;
- цель и задачи гайда;
- конкретные пошаговые инструкции (алгоритм действий);
- ожидаемый результат

Гайд должен быть иллюстрирован. Можно использовать различные программы для иллюстрации. В презентации необходимо делать активные ссылки на сайты согласно тематике гайда.

Шкала оценки

Оценка	Баллы	Описание
зачтено	15-20	Студент умеет применять знания учебного материала при разработке гайда на высоком уровне.
зачтено	10-14	Студент умеет применять знания учебного материала при разработке гайда на среднем уровне
зачтено	3-9	Студент умеет применять знания учебного материала при разработке гайда на базовом уровне
не зачтено	0-2	Студент умеет применять знания учебного материала при разработке гайда на уровне ниже базового

