МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.04
(индекс дисциплины)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 017804780049AF848E43F1EC2D4B4CC120
Владелец: Искосков Максим Олегович
Действителен: с 10.11.2022 до 10.11.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование карьеры и управление талантами
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация
Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 4 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	**Итого**
Форма контроля / **Вид занятий**	экзамен	
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	6	6
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	10,35	10,35
Самостоятельная работа	98	98
Контроль	35,65	35,65
Итого	144	144

Рабочую программу составил(и):

доцент, к.п.н. Л.Л. Кифа

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☒ Отсутствует

☐ Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2028 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 31.08.2022).

Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины заключается в овладении основами правильного и своевременного целеполагания по формированию собственной карьеры, а также управления деловой карьерой.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Управление персоналом, Планирование на предприятии, Кросс-культурный менеджмент.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Преддипломная практика, выполнение выпускной квалификационной работы

3 Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
ПК-4 Способен консультировать по вопросам привлечения персонала	ПК-4.1 Способен к привлечению персонала	**Знать:** методы и источники привлечения, их особенности
		Уметь: искать и отбирать персонал по запросу работодателя из различных источников, «работных» сайтов в т.ч.(hh.ru, superjob и др.)
		Владеть: способностью привлекать персонал необходимой квалификации в среднестатистические сроки
	ПК-4.2 Способен консультировать	**Знать:** цели и задачи аттестации и оценки персонала
		Уметь: разрабатывать и применять технологии оценки
		Владеть: навыком проведения оценки и аттестации персонала

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек 1	Модели и стратегии карьеры	7	2		-	Тестовые вопросы эл. учебника
	Ср1		7	19		-	
	Пр1	Технологии управления карьерой	7	2		-	Задания, проверяемые вручную - Творческое задание
	Ср2		7	19		-	
	Лек 2	Кадровый резерв как фактор развития карьеры	7	2		-	Тестовые вопросы эл. учебника
	Ср3		7	20		-	
	Пр2	Карьерная компетентность	7	2		-	Задания, проверяемые вручную - Творческое задание
	Ср 4		7	20		-	
	Пр 3	Управление талантами	7	2		-	Задания, проверяемые вручную - Творческое задание
	Ср 5		7	20		-	
		ПА	7	0,35			
		Подготовка к экзамену	7	35,65	40		
			Итого:	**144**	**100**		

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология традиционного обучения с применением ДОТ

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио – и видеоматериалов по заданной теме, решение кейс-задач, выполнение творческих заданий и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, матери алы профильных сайтов и др.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
7	ПК-4	Задание, проверяемое вручную - Творческое задание Вопросы к экзамену

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Творческое задание 1

Вы – менеджер по развитию персонала. Постройте карьерограмму для вновь образовавшихся вакансий в Вашей организации. Сферу и масштаб деятельности организации определите самостоятельно.

Используйте карьерограммы.

Критерии оценки:
6 – задание выполнено
4 – задание выполнено с замечаниями
1 – задание выполнено с существенными недостатками
0 – не выполнено

7.2.2. Творческое задание 2

Проведите анализ существующей ситуации с т.зр. карьерного самоменеджмента по следующему алгоритму:

1. Постановка карьерных задач.
2. Анализ текущей ситуации.
3. Составление плана действий.
4. Контроль и поддержка в процессе реализации плана.

Ответы на вопросы ОБЯЗАТЕЛЬНО должны быть оформлены в письменном виде.

НАПРАВЛЯЮЩИЕ ВОПРОСЫ

Вопросы сгруппированы в три крупных блока. Первый охватывает жизненный путь человека в целом, второй касается собственно профессиональной сферы, третий связан непосредственно с проблематикой карьерного продвижения (с целью раскрытия особенностей применения методики к ряду ключевых пунктов опросника автором книги дается дополнительный комментарий).

Ответы на предлагаемые вопросы помогают работнику проанализировать основные аспекты своего жизненного пути и определить «местонахождение» в профессиональной сфере с точки зрения эффективности развития и управления собственной карьерой.

1. Жизненный путь

- Мой жизненный путь: какими были мои самые крупные успехи и неудачи?
- Влияние семьи. Детство? Юность? Родители? Братья и сестры? Близкие?
- Мои личностные параметры, черты характера и сильные стороны?
- Моя гармония. В чем состоят мои противоречия и конфликты с окружающим миром? Чем я их объясняю?
- Мои дружеские связи? Мои неприятели, враги?
- При каких обстоятельствах я чувствую себя сильным, успешным, победителем, а при каких - слабым, побежденным, неудачником?
- Каких успехов в жизни я до сих пор не смог достичь? По каким причинам?
- Какие опасности, трудности, проблемы могут передо мной возникнуть? В каких областях? Какие меры я мог бы предпринять для их предотвращения?
- Кто из окружающих стимулирует мою жизненную активность? Кто ей препятствует?
- В чем могут раскрыться мои возможности? Как я могу этому способствовать?
- В чем не могут? Что я хочу против этого сделать?
- Задумывался ли я о своей личной миссии? В чем она заключается?

2. Профессиональная деятельность

- Знаю ли я ключевые задачи моей должности?
- Знаю ли я, чего от меня ждут (коллеги, руководство, подчиненные)?
- Знаю ли я рутинные, однообразные дела, относящиеся к сфере моей деятельности? Планирую ли я эти дела?
- Имею ли я в любое время представление о задачах, которые предстоит решить?

- Известны ли мне срочность и важность моих задач?
- Устанавливаю ли я приоритеты?
- Выполняю ли я своевременно свои задачи? Часто ли я при этом испытываю напряжение, давление?
- Нуждаюсь ли я в напоминании об исполнении своих служебных обязанностей?
- Откладываю ли я свои дела?
- Приступаю ли я самостоятельно к делам?
- Исполняю ли я свои дела полностью и окончательно?
- Получаю ли я жалобы на то, что неудовлетворительно информирую другие инстанции?
- Как велико влияние моей работы на мою личную жизнь?
- Каких успехов, в том числе частных, я могу добиться в ближайшее обозримое время?
- С какими неудачами я должен считаться?
- Каковы главные преимущества моей работы?
- Знаю ли я миссию своей организации? Каким образом соотносятся миссия организации, где я работаю, и моя личная миссия?

3. Карьерное продвижение

- Каковы мои конкретные цели в области карьеры: на этот месяц, на этот год в ближайшие 10 лет?
- Согласованы ли мои профессиональные цели и цели карьеры с руководством организации?
- Совпадает ли намеченный мной график карьеры и график карьеры, предлагаемый организацией?
- Сколько должностных позиций мне необходимо пройти или сколько видов деятельности освоить, чтобы достичь конечной цели карьеры?
- В чем смысл существования занимаемой мною должности в организации?
- Какую пользу я приношу своими действиями?
- На какой встречный эффект я могу рассчитывать (повышение заработка, продвижение по службе, налаживание контактов и т.д.)?
- Что, например, случится, если данной должности не будет? Кому и какой ущерб будет нанесен?
- Часто ли руководитель предлагает мне такую работу, которая требует от меня напряжения всех сил и максимального использования знаний, умений и навыков?
- Как получили места мой начальник и начальник моего начальника? Какова обычная практика выдвижения на руководящие посты в нашей организации? Как люди получают здесь повышение?
- Как котируется на рынке труда моя работа? Какие ошибки в области карьеры я совершил и чему научился?
- Что оказало или кто оказал наибольшее влияние на мою карьеру?

Если бы я начинал свою карьеру сначала, что именно я бы изменил и почему?

Критерии оценки:

6 – задание выполнено
4 – задание выполнено с замечаниями
1 – задание выполнено с существенными недостатками
0 – не выполнено

7.2.3. Творческое задание 3

Работа с опросником «МОТИВАЦИЯ К КАРЬЕРЕ» по методике, разработанной А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубером, адаптированной Е. А. Могилевкиным и сделать выводы.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, в какой степени вы согласны с приведенными высказываниями, используя шкалу от 1 до 5, где «1» означает «в очень малой степени» или «очень редко», а «5» – «в очень большой степени» или «очень часто».

1. У вас есть конкретная цель карьеры?
2. Вы планируете свою карьеру?
3. Вы осознаете свои сильные и слабые профессиональные качества?
4. Вас интересует мнение значимых для вас коллег?
5. Вы меняете или пересматриваете цели своей карьеры на основании новой информации относительно вас или вашей ситуации?
6. Вы стремитесь к выполнению такой работы, которая направлена на достижение цели вашей карьеры?
7. Вы часто работаете сверхурочно?
8. Вы часто думаете о своей работе в свободное время?
9. Для вас важны ваше должностное положение, статус?
10. Вы повышаете свою профессиональную квалификацию на специализированных курсах?
11. Вы в курсе состояния дел вашей организации в целом?
12. Вы непосредственно участвуете в определении основных направлений вашей работы?
13. Вы посвящены в стратегические планы руководства вашей организации?
14. Вы поощряете сами себя по окончании конкретного рабочего задания?
15. Вы ставите перед собой сложные, но достижимые цели в своей работе, непосредственно связанной с карьерой?
16. Вы беретесь за выполнение заданий, по которым у вас отсутствует или не хватает информации?
17. Вы ищете возможности к взаимодействию с влиятельными лицами вашей организации?
18. Вы помогаете вашим коллегам по работе?
19. Вы устанавливаете дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений вашей организации?
20. Вы можете выполнить свою работу в отсутствие вашего непосредственного руководителя?

Обработка, нормы и интерпретация результатов

1. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 1 по 6 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная интуиция. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в табл..

Таблица - Степень развития карьерной интуиции

Типы	Низкая	Средняя	Высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 24 баллов	24–27 баллов	28–30 баллов
Руководитель среднего управленческого уровня	До 20 баллов	20–26 баллов	27–30 баллов
Специалист	До 17 баллов	17–24 балла	25–30 баллов

Высокая степень развития карьерной интуиции характерна для работников, реально оценивающих свои карьерные перспективы, опирающихся если и не на осознанное, то на интуитивное понимание своих сильных и слабых сторон в отношении профессионального и должностного продвижения. Такие работники умело модифицируют свои карьерные цели и активно действуют в достижении этих целей.

Низкий уровень развития карьерной интуиции характерен для работников, недостаточно эффективно использующих свои личностные ресурсы для продвижения по службе. Такие работники могут иметь неадекватные (или заниженные, или завышенные) карьерные ожидания. Они не очень охотно схватывают и усваивают новые методы работы.

2. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 7 по 13 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная причастность. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в табл. 2:

Таблица 2 - Степень развития карьерной причастности

Типы	Низкая	Средняя	Высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 29 баллов	29–32 балла	33–35 баллов
Руководитель среднего управленческого уровня	До 23 баллов	23–30 баллов	31–35 баллов
Специалист	До 21 балла	21–29 баллов	30–35 баллов

Высокий уровень развития карьерной причастности свойственен для сотрудников, готовых работать с максимальной отдачей ради достижения прежде всего целей организации и способных достаточно длительный период времени работать сверхурочно и безвозмездно. Такие работники согласны принять на себя любое бремя организации, которое она вынуждена нести в осложненных обстоятельствах.

Низкий уровень развития карьерной причастности свойственен для работников, реализующих в карьере прежде всего личные цели, недостаточно учитывающих интересы организации. Такие сотрудники не склонны «выкладываться» на работе, предпочитая направлять свою активность в другие сферы жизни.

3. Алгебраическая сумма баллов по высказываниям с 14 по 20 определяет уровень развития такого аспекта мотивации к карьере, как карьерная устойчивость. Значения показателей по данному аспекту для специалистов и руководителей различных уровней управления приведены в табл. 3.

Таблица 3 - Степень развития карьерной устойчивости

	Низкая	Средняя	Высокая
Руководитель высшего управленческого уровня	До 25 баллов	25–30 баллов	31–35 баллов
Руководитель среднего управленческого уровня	До 23 баллов	23–30 баллов	31–35 баллов
Специалист	До 22 баллов	22–29 баллов	30–35 баллов

Работники с высокой карьерной устойчивостью легко адаптируются к меняющимся обстоятельствам и способны эффективно справляться с трудностями и проблемами, возникающими в ходе осуществления их профессиональной деятельности. Они отличаются

настойчивостью в преодолении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста.

Для работников с низкой карьерной устойчивостью представляет определенную сложность сохранение высокого качества исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально- технических ресурсов, отсутствия информации от коллег и вышестоящего руководства. Они менее склонны проявлять инициативу, недостаточно настойчивы в разрешении проблем, тормозящих их профессиональный и должностной рост.

Вы – менеджер по развитию персонала. Постройте карьерограмму для вновь образовавшихся вакансий в Вашей организации. Сферу и масштаб деятельности организации определите самостоятельно.

Используйте имеющиеся образцы карьерограмм.

Критерии оценки:

6 – задание выполнено
4 – задание выполнено с замечаниями
1 – задание выполнено с существенными недостатками
0 – не выполнено

Темы письменных работ

Учебным планом дисциплины не предусмотрено

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр _____7_____

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Карьера и ее виды.
2.	Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника.
3.	Основные модели карьеры и их специфика
4.	Субъекты управления карьерой и их функции
5.	Карьера как объект управления.
6.	В чем суть понятия «управление карьерой»?
7.	Организация работы по управлению карьерными процессами в организации.
8.	Самомотивация носителя карьеры.
9.	Диагностика и развитие карьерной компетентности
10.	Факторы принятия карьерных решений.
11.	Деятельность по управлению карьерными процессами в организации.
12.	Основные условия эффективности деятельности по управлению карьерными процессами.
13.	Планирование карьерных процессов в организации
14.	Чем системы планирования карьеры отличаются друг от друга?
15.	Виды должностного перемещения работников
16.	Обучение персонала и управление карьерой.
17.	Деловая оценка и управление карьерой.

18.	Отбор и найм персонала и управление карьерой.
19.	Перемещения работников и управление карьерой.
20.	Индивидуальное планирование карьеры.
21.	Карьерные цели и их постановка.
22.	В чем плюсы и минусы индивидуального управления карьерой?
23.	Критерии успешности и неуспешности индивидуальной карьеры.
24.	Работа с кадровым резервом и управление карьерой
25.	Специфика управления карьерой менеджеров.
26.	Специфика управления карьерой молодых специалистов.
27.	Гендерные аспекты карьеры
28.	Деятельность менеджера по управлению карьерой сотрудников.
29.	Организация карьерного планирования в системе управления персоналом.
30.	Факторы, успешно влияющие на карьеру
31.	Документирование карьерной траектории
32.	Методика Шейна, ее характеристика
33.	Методика Л. Зайверта при определении карьерных целей
34.	Служебно-профессиональное продвижение
35.	Направления работы с кадровым резервом в организации
36.	Подготовка руководителей к работе с кадровым резервом
37.	Эволюция представлений о карьере
38.	Основные модели и стратегии карьеры
39.	Определение количественного и качественного состава кадрового резерва
40.	Кадровый резерв как инструмент мотивации персонала
41.	История и тренды управления талантами
42.	Главные цели управления талантами
43.	Стадии жизненного цикла таланта
44.	Компоненты системы управления талантами
45.	Изменения технологий управления талантами
46.	Понятие внутреннего и внешнего рынка талантов
47.	Как и чем поощрять талант?
48.	Сущность закона Йеркса-Додсона
49.	Мотивирование доверием и ответственностью
50.	Корпоративные премиальные программы
51.	Методы повышения лояльности HiPo
52.	Правила построения карьеры HiPo
53.	Модели организации индивидуального развития руководителей
54.	Выбор системы управления талантами для организации
55.	Правила запуска программы управления талантами
56.	Инструменты работы с кадровым резервом
57.	Развивающие бизнес-проекты
58.	Инструменты мотивации «звезд»
59.	Технологии оценки сотрудников
60.	Основные роли в управлении талантами: кадровики, руководители, сами таланты

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
7	экзамен	«отлично»	85-100 баллов
		«хорошо»	70-84 баллов
		«удовлетворительно»	55-69 баллов
		«неудовлетворительно»	0-54 баллов

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Суслов Г.В.	Управление персоналом организации	учеб. пособие	2020	ЭБС «ZNANIUM.COM»
2	Минева О.К.	Управление персоналом организации : технологии управления развитием персонала	учебник	2019	«ZNANIUM.COM» https://znanium.com/catalog/product/1003546
3	Егоршин А.П.	Основы управления персоналом	учеб. пособие	2020	«ZNANIUM.COM» https://znanium.com/catalog/document?pid=1067790

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
4	Сотникова С. И.	Управление персоналом [Электронный ресурс] : Деловая карьера	Учеб. пособие	2016	ЭБС «ZNANIUM.COM»
5	Бухалков М. И.	Управление персоналом : развитие трудового потенциала	учеб. пособие	2019	ЭБС «ZNANIUM.COM»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Кадровое сообщество и публикации - Режим доступа: http://hr-portal.ru
- Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе - Режим доступа: http://www.kdelo.ru
- Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/main
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx
- Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно
3	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-301)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
2	Аудитория вебконференций. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-314а)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть Интернет
3	Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401)	Столы ученические, стулья ученические, ПК с выходом в сеть

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
		Интернет