

**Министерство образования и науки Российской Федерации  
Южно-Российский государственный политехнический  
университет (НПИ) имени М. И. Платова**

# **ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ**

**Методические указания  
к практическим, лабораторным занятиям  
и самостоятельной работе по курсу**

**Новочеркасск  
ЮРГПУ (НПИ)  
2017**

УДК331.108.45

**Рецензент**

доктор экон. наук, проф. М.А. Комиссарова

**Шабельникова В.В**

**«Планирование карьеры»:** Методические указания к выполнению практических, лабораторных занятий и самостоятельной работы / Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова – Новочеркасск: ЮРГПУ, 2017. – 18 с.

Представлены методические указания к практическим и лабораторным занятиям, предназначенных для студентов бакалавриата очной и заочной форм обучения по направлению 38.03.01 «Экономика», направленность «Мировая экономика» для очной и заочной формы обучения;

УДК331.108.45

©Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, 2017

## 1. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№	Наименование тем занятий	Литература
1	Понятие и цели карьеры	7 [ 1- 4 ]
2	Стадии карьеры	7 [ 1- 4 ]
3	Виды карьеры	7 [ 1- 4 ]
4	Эффективность поиска работы.	7 [ 1- 4 ]
5	Критерии оценки специалиста.	7 [ 1- 4 ]
6	Обучение и развитие персонала	7 [ 1- 4 ]
7	Процедура продвижения персонала	7 [ 1- 4 ]
8	Планирование деловой карьеры	7 [ 1- 4 ]
9	Зарубежный опыт планирования карьеры	7 [ 1- 4 ]

\* - занятия, проводимые в интерактивной форме

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1 ПОНЯТИЕ И ЦЕЛИ КАРЬЕРЫ

**Цель занятия:** рассмотреть с разных позиций понятие карьеры и привести примеры. В ходе практического занятия *студент должен:* закрепить полученные теоретические знания; провести анализ конкретной ситуации.

**Общая информация:** Карьера - это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это продвижение вперед по карьере - это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.

Выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни, так как достижения человека в той или иной сфере деятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совмещения личных ожиданий в области личной карьеры с возможностями организации. Траекторию своего служебного движения человек в значительной степени строит сам, исходя их внутри- и внеорганизационных предпосылок, а также собственных целей, способностей и желаний.

Должностное продвижение, достижение определенной статуса в профессиональной деятельности может иметь различные траектории, что находит конкретное выражение в выделении разных типов карьеры.

Прежде всего, в зависимости от сферы реализации выделяют профессиональную карьеру и внутриорганизационную карьеру.

#### *Контрольные вопросы*

1. Что такое карьера?
2. Как вы можете пояснить что должна сделать организация для планирования карьеры отдельных категорий работников?
3. Каковы цели карьеры?

4. Кто должен планировать карьеру на предприятии?
5. Для каких категорий сотрудников планирование карьеры – является первостепенным.
6. Раскройте понятие профессиональной карьеры? Поясните?
7. Раскройте понятие профессиональной карьеры? Поясните?

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2 СТАДИИ КАРЬЕРЫ

**Цель занятия:** Изучить во всех аспектах стадии карьеры и на основании предложенных ситуаций пояснить на каких стадиях какие решения принимаются.

**Общая информация:** Важным направлением деятельности по планированию и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Для обеспечения такого взаимодействия необходимо решение следующих задач:

- достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуации;
- устранение «карьерных тупиков», в которых практически возможностей для развития сотрудников;
- использование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий;
- определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

**Задание** Карьера «от развития объекта» характеризуется тем, что работник в значительной степени сам формирует свою карьеру. В соответствии с таблицей дать характеристику этапам карьеры и привести примеры.

Таблица 2.2.

Этап карьеры	Возраст, лет	Краткая характеристика	Особенности мотивации
Предварительный	До 25 лет	Учеба, подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	Безопасность, социальное признание
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие профессиональных навыков	Социальное признание независимость
Продвижение	До 45 лет	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опы-	Социальное признание, самореализация

Этап карьеры	Возраст, лет	Краткая характеристика	Особенности мотивации
		та, рост квалификации	
Сохранение	До 60 лет	Пик квалификации, обучение молодежи	Рост самоуважения, уважение
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, подготовка себе смены и к новому виду деятельности на пенсии	Удержание социально-го признания
Пенсионный	После 65 лет	Занятие другими видами деятельности	Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3. ВИДЫ КАРЬЕРЫ

**Цель занятия:** рассмотреть и предложить ситуации по характеристике видов карьеры.

**Общая информация:** В зависимости от направления реализации выделяют такие основные типы карьеры как: вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, центростремительная.

**Задание** На основании представленной информации охарактеризовать основные типы карьеры и привести примеры. Вертикальная карьера характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии, что означает повышение в должности и рост заработной платы.

Горизонтальная карьера предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

Ступенчатая карьера - это тип карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтального и вертикального типа. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным.

Центростремительная карьера проявляется менее очевидно. Она характеризуется продвижением к ядру организации, центру управления, более глубоким включением в процессы принятия решений.

Специалисты по управлению персоналом выделяют и другие типы карьеры. Например, в зависимости от степени и характера влияния организационных процессов на карьерное продвижение выделяют: ситуационную карьеру, системную карьеру и карьеру «от развития объекта».

Ситуационная карьера формируется в силу действия ситуационных факторов, без использования механизмов планирования карьеры.

Системная карьера считается признаком современного уровня кадрового менеджмента. Ее главные признаки: создание организационных предпосылок для планирования карьеры; исключение случайных факторов в формировании карьеры работников; формирование политики управления

карьерой; обучение специалистов служб персонала современным методам карьерного менеджмента.

#### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОИСКА РАБОТЫ**

**Цель занятия:** Рассмотреть особенности поиска работы в современных условиях.

**Общая информация.** Способов поиска работы в настоящее время множество. Эффективность использования каждого из них зависит в первую очередь от профессии и стажа соискателя. Любой соискатель, приступая к поиску работы, должен четко сформулировать для себя цели поиска работы, объективно оценить свои профессиональные навыки и деловые качества и выбрать наиболее подходящие для него способы поиска работ.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Какие популярные способы поиска работы Вы знаете?
2. Поиск работы в сети Интернет – поясните достоинства и недостатки?
3. Поиск работы с помощью печатных средств массовой информации – поясните достоинства и недостатки?
4. Поиск работы через агентства по подбору персонала – поясните достоинства и недостатки?
5. Самостоятельный поиск работы через рассылку резюме – поясните достоинства и недостатки?

#### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СПЕЦИАЛИСТА**

**Цель занятия:** изучить современные критерии оценки специалиста. Разработать индивидуальные критерии на примере конкретных специалистов.

**Общая информация:** Оценка деятельности персонала помогает определить эффективность выполнения той или иной работы сотрудника, позволяет установить соответствие рабочих показателей установленным требованиям. Кроме этого, процесс оценки помогает выявить как индивидуальные проблемы работника, так и общие, характерные для всего коллектива (отдела или компании).

Критерии оценки – это ключевые параметры (рабочие, поведенческие, личностные показатели и характеристики), по которым оценивается эффективность деятельности сотрудника. Критерии оценки определяют то, каким образом должна выполняться каждая функция и каждое действие, чтобы отвечать требованиям компании и клиентов.

Алгоритм действий при разработке критериев выглядит следующим образом:

1. определяем группу должностей, для которых будут разрабатываться критерии (по профессиональным признакам);

2. выявляем существенные факторы деятельности для этих групп;
3. оцениваем критерии по следующим пунктам:  
являются ли выбранные критерии действительно важными;  
достаточно ли у вас информации, чтобы оценить по выбранным критериям;
4. описываем критерии. Можно давать описание только самого критерия или же применительно к шкале оценки;
5. группируем и делаем ранжирование критериев (то есть определяем вес факторов, влияющих на результат деятельности). Это необходимо для того, чтобы разделить основные и вспомогательные показатели деятельности сотрудника.

Ранжирование критериев может выглядеть следующим образом.

Выполнение основных должностных обязанностей. Среди них:

- 1 – профессиональные знания;
- 2 – качество работы;
- 3 – объем работы.

Отношение к работе, среди них:

- 1 – дисциплина;
- 2 – лояльность;
- 3 – умение решать сложные ситуации.

Коммуникативные навыки, среди них:

- 1 – устные коммуникации;
- 2 – умение контролировать эмоции;
- 3 – умение слушать.

#### *Контрольные вопросы*

1. Как разработать критерии для оценки персонала в форме матрицы?
2. Кто должен принимать участие в разработке критериев оценки?
3. Каким требованиям должны соответствовать критерии оценки?

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

**Цель занятия:** Изучить содержание и особенности процессов обучения и развития персонала современной организации. Составить представление: о современных тенденциях развития персонала, о факторах, влияющих на развитие персонала, о роли службы управления персоналом в организации обучения, о новых технологиях обучения и развития персонала. Изучить: виды, направления, формы и методы обучения, методы оценки эффективности обучения и развития.

**Общая информация:** Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений, навыков сотрудников исходя из целей развития соответствующих подразделений, которые в свою очередь привязаны к стратегии компании.

Возрастание роли обучения в процессах организационных изменений и организационного развития обусловлено следующими факторами.

1. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

2. Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации.

3. Проведение организационных изменений невозможно без работы по обучению персонала.

4. Обучение персонала требует поддержки и заинтересованного участия первых лиц организации.

**Задание:** Сформулировать на конкретных примерах тезисы в области:

- оценки потребности в обучении и развитии персонала,
- организации работы по обучению персонала,
- разработки бюджета на развитие и обучение персонала,
- оценки эффективности обучения персонала.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7** **ПРОЦЕДУРА ПРОДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**Цель занятия:** Приобрести навыки процедуры продвижения персонала на предприятии (фирме).

**Общая информация:** Создание внутрифирменного рынка труда позволяет фирме в определенной мере быть независимой от колебаний внешнего рынка трудовых ресурсов. Однако формировать такой рынок в полном объеме, как правило, могут позволить только крупные корпорации, имеющие возможности ориентироваться на сохранение и развитие потенциала каждого сотрудника и создающие для этого условия. Основной задачей, которую решает организация внутрифирменного рынка труда, является сохранение накопленного в фирме опыта и квалификации, предотвращение их утечки и страхование вложений в подготовку работников.

Условием эффективности внутрифирменного рынка труда становится непрерывное обучение и повышение квалификации работников, позволяющие планировать и строить их продвижение в фирме. В учебных центрах, создаваемых для этого, проводится разветвленная и тщательно организованная работа по целому ряду направлений:

- совершенствование горизонтального перемещения кадров, создание целевых рабочих групп и комитетов в целях обмена опытом и информацией;

- расширение бригадных форм работы («кружков качества» и т. п.) в целях реализации рационализаторских предложений и создания новой продукции;

- пересмотр трудовых функций работника с усилением его ответственности за результаты, обогащение труда и т. п.

К недостаткам внутрифирменного рынка труда можно отнести ослабление конкуренции работников, так как при решении вопросов их продвижения основным критерием является не индивидуальные характеристики, а стаж работы в фирме.

В организациях в рамках системы управления персоналом склады-



ваются подсистемы управления деловой карьерой и кадровым резервом, функции которых выполняют: дирекция, отдел кадров, начальники функциональных отделов аппарата управления организацией, профсоюзные комитеты, консультативные центры.

**Задание 7.1.** Проанализируйте предложенные варианты процедуры продвижения персонала.

**Задание 7.2.** Предложить и обсудить ситуации поведения специалистов в процессе продвижения персонала.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8 ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ**

**Цель занятия:** Получить навыки планирования деловой карьеры в организации.

**Общая информация:** Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест.

Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Планирование карьеры — одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Планирование карьеры — это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Продвижение по службе определяется не только личными качествами работника (образование, квалификация, отношение к работе, система внутренних мотиваций), но и объективными, в частности:

высшая точка карьеры — высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации;

длина карьеры — количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки;

показатель уровня позиции — отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры;

показатель потенциальной мобильности — отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум.

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель (линейный менеджер

### *Контрольные вопросы:*

1. Поясните основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования.
2. Что такое карьерная линия и как она зависит от должности и квалификации сотрудника.
3. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову.
4. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину
5. Отработка умений выстраивания карьерограммы как технологии управления карьерой персонала и собственной карьерой.

### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9**

#### **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ**

**Цель занятия:** рассмотреть и изучить зарубежный опыт планирования карьеры.

**Задание** Подготовить материалы для устного обсуждения и дискуссии:

1. Планирование и развитие карьеры персонала в Японии
2. Карьера персонала в Западных странах
3. Планирование и развитие карьеры персонала в Японии?

### **2. ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ**

№	Наименование тем занятий	Литература
1	Теории карьеры. Развитие научного знания о планировании карьеры	7 [ 1- 4 ]
2	Типы стратегий в карьере. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице..	7 [ 1- 4 ]
3	Варианты протекания карьеры	7 [ 1- 4 ]
4	Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала	7 [ 1- 4 ]
5	Карьера как процесс профессионализации личности.	7 [ 1- 4 ]
6	Факторы, влияющие на карьеру. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций. Карьера и представления субъекта о себе	7 [ 1- 4 ]
7	Личностные факторы профессиональной карьеры. Регулятивная функция карьерных ориентаций	7 [ 1- 4 ]
8	Возможные стимулы карьеры Жизненные правила цивилизованного карьериста	7 [ 1- 4 ]

### **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 1**

#### **ТЕОРИИ КАРЬЕРЫ. РАЗВИТИЕ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ О ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ.**

**Цель занятия:** Ознакомиться с современными теориями карьеры. Изучить развитие научного знания о планировании карьеры. Основные категории теоретических подходов к проблематике карьеры. Согласовывающие подходы. Феноменологические подходы. Подходы с позиций развития и принятия решений. Субъектно-деятельностный подход.

**Общая информация:** Карьера сотрудника в организации складывается из желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности компании в продвижении именно этого сотрудника.

Организации, руководители которых понимают важность управления деловой карьерой своих сотрудников, делают серьезный шаг на пути к собственному процветанию. Управление карьерой дает возможность «вырастить» специалиста или руководителя в стенах своей организации.

**Задание.** В ходе групповой дискуссии подготовить краткую характеристику современных теорий карьеры на основании следующих вопросов:

1. Изучить развитие научного знания о планировании карьеры
2. Особенности женской карьеры в современном бизнесе.
3. Карьера как профессиональный и личностный рост.
4. Проведение методики диагностики выраженности трех аспектов мотивации карьеры

## **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 2** **ТИПЫ СТРАТЕГИЙ В КАРЬЕРЕ. МЕРОПРИЯТИЯ,** **ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ВОСХОЖДЕНИЕ ПО СОЦИАЛЬНОЙ** **ЛЕСТНИЦЕ**

**Цель занятия:** приобретение навыков разработки мероприятий обеспечивающих восхождение по социальной лестнице на основе типов стратегий в карьере.

**Общая информация** Анализ исследований показал, что при всем многообразии вариантов карьерных стратегий выделяются четыре основных модели, лежащие в основании разнообразных модификаций. Типовые модели карьеры.

- а) Карьера по типу “трамплин”.
- б) Карьера по типу “лестница”.
- в) Карьера по типу “змея”.
- г) Карьера по типу “перепутье”.

По характеру карьерной стратегии карьера бывает:

- а) типичная карьера.
- б) устойчивая карьера.
- в) прерывная карьера.

*Контрольные вопросы:*

1. Каким образом анализировать эффективность моделей карьеры выбранной профессиональной сфере.

2. Как определить индивидуальный приоритетный способ карьерного продвижения.

3. Какие запасные варианты профессиональной и личностной самореализации в случае неудаче по основному варианту карьерной траектории Вы можете предложить.

### **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 3 ВАРИАНТЫ ПРОТЕКАНИЯ КАРЬЕРЫ**

**Цель занятия:** приобретение знаний вариантов протекания карьеры.

**Общая информация** Для разных должностей в рамках определенных функциональных направлений существует определенный набор моделей карьеры. Исследования показали, что все многообразие карьеры основано на четырех моделях: "трамплин", "лестница", "змея", "перепутье". В конечном итоге, при составлении карьерного плана, начиная с определенной должности, применяют одну из указанных моделей.

**Задание** В ходе групповой дискуссии охарактеризовать варианты протекания карьеры. Предложить конкретные ситуации по применению каждого из вариантов.

### **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 4 КАРЬЕРА КАК ВНУТРЕННИЙ ПРОЦЕСС РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**Цель занятия:** рассмотрение вопросов карьеры как внутреннего процесса реализации личного потенциала.

**Задание** на основании предложенных преподавателем ситуаций предложить построение карьеры как процесса реализации личностного роста на конкретных примерах.

### **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 5 КАРЬЕРА КАК ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

**Цель занятия:** рассмотрение вопросов карьеры как процесса профессионализации личности.

**Задание** на основании предложенных преподавателем ситуаций предложить построение карьеры как процесса профессионализации личности.

### **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 6 ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА КАРЬЕРУ. ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЫБОР КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ. КАРЬЕРА И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТА О СЕБЕ**

**Цель занятия:** приобретение навыков оценки факторов, влияющих на карьеру. Факторов, влияющих на выбор карьерных ориентаций.

*Контрольные вопросы*

1. Факторы, влияющие на карьеру.
2. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций.
3. Карьера и представления субъекта о себе

### **ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 7 ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ. РЕГУЛЯТИВНАЯ ФУНКЦИЯ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ**

**Цель занятия:** приобретение навыков оценки Личностных факторов профессиональной карьеры. Регулятивной функции карьерных ориентаций.

*Контрольные вопросы*

1. Личностные факторы профессиональной карьеры.
2. Регулятивная функция карьерных ориентаций себе

**ЛАБОРАТОРНАЯ РАБОТА № 8  
ВОЗМОЖНЫЕ СТИМУЛЫ КАРЬЕРЫ ЖИЗНЕННЫЕ ПРАВИЛА  
ЦИВИЛИЗОВАННОГО КАРЬЕРИСТА**

**Цель занятия:** изучить какие стимулы карьеры в наибольшей степени влияют на построение карьеры.

**Задание:** стимулирование карьеры - это совокупность действий, проводимых субъектом управления персоналом, направленных на формирование мотивов, которые позволят работнику сформировать индивидуально осознанную позицию по отношению к своей трудовой деятельности, а также вызвать у работника потребность в развитии своих умений, навыков и способностей. Стимулировать работников на успешное построение карьеры можно применяя следующие два вида карьерного стимулирования: материальное (денежное и неденежное) и нематериальное (социальное).

В ходе дискуссии обсудить и сделать выводы по следующим вопросам:

1. Возможные стимулы карьеры
2. Жизненные правила цивилизованного карьериста

**3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ (СРС)**

№	Наименование тем	Литература
1	Тема 1. Мотивы карьерного роста (автономия, технико-функциональная компетентность, безопасность и стабильность, потребность в первенстве, управленческая компетентность, предпринимательская креативность, стиль жизни.	7 [1-4]
2	Тема 2. Принципы планирования. Отсутствие крайностей. Приоритеты. Этапы планирования. Целеполагание.	7 [1-4]
3	Тема 3. Составление списка литературы для чтения. Использование принципа интерактивности. Использование программного обеспечения. Методы экономии времени.	7 [1-4]
4	Тема 4. Реалии современной карьеры. Определение целей карьеры.	7 [1-4]
5	Тема 5. Поиск работы и составление резюме. самоупа-	7 [1-4]

№	Наименование тем	Литература
	ковка. Письма и резюме. Выбор бумаги. Компьютерные шаблоны. Содержание резюме. Составление автобиографии, заполнение анкет. Выбор рекомендуемых. Заявление о приеме на работу. Собеседование.	
6	Тема 6. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры.	7 [1-4]
7	Тема 7. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину. Отработка умений выстраивания карьерограммы как технологии управления карьерой персонала и собственной карьерой.	7 [1-4]
8	Тема 8. Диагностика индивидуальной ориентации карьерных ориентаций по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», диагностика карьерных ориентаций по методике В.А. Чикер.	7 [1-4]
9	Тема 9. Карьера в иерархии. Принципы «Рука», «Локти». Шелушение иерархии. Синдром конечной остановки. Рецепты Питера. Как открыть свое дело. Поиск идей. Выбор ниши. Составление бизнес-плана. Инвестиции: плюсы и минусы. Подбор партнеров и персонала. Риски. Поиск клиентов. Этапы развития фирмы. Преодоление кризисов. Контроль личного бюджета. Управление персоналом.	7 [1-4]

## ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И КОНСПЕКТИРОВАНИЯ

### **Тема 1. Рассмотреть следующие вопросы**

Мотивы карьерного роста (автономия, технико-функциональная компетентность, безопасность и стабильность, потребность в первенстве, управленческая компетентность, предпринимательская креативность, стиль жизни.)

### **Тема 2. Рассмотреть следующие вопросы**

1. Принципы планирования.
2. Отсутствие крайностей.
3. Приоритеты. Этапы планирования.
4. Целеполагание.

### **Тема 3. Рассмотреть следующие вопросы:**

1. Составление списка литературы для чтения.
2. Использование принципа интерактивности.
3. Использование программного обеспечения.
4. Методы экономии времени.

### **Тема 4. Рассмотреть следующие вопросы:**

1. Реалии современной карьеры.

2.Определение целей карьеры..

**Тема 5. Рассмотреть следующие вопросы:**

1.Поиск работы и составление резюме. самоупаковка.

2.Письма и резюме.

3.Выбор бумаги.

4.Компьютерные шаблоны.

5. Содержание резюме.

6.Составление автобиографии, заполнение анкет.

7.Выбор рекомендуемых.

8. Заявление о приеме на работу.

9.Собеседование.

**Тема 6. Рассмотреть следующие вопросы:**

1.Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.

2.Технологии сопровождения и развития карьеры.

**Тема 7. Рассмотреть следующие вопросы:**

1.Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину.

2.Отработка умений выстраивания карьерограммы как технологии управления карьерой персонала и собственной карьерой

**Тема 8. Рассмотреть следующие вопросы:**

Диагностика индивидуальной ориентации карьерных ориентаций по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», диагностика карьерных ориентаций по методике В.А. Чикер.

**Тема 9. Рассмотреть следующие вопросы:**

1.Карьера в иерархии.

2. Принципы «Рука», «Локти». Шелушение иерархии.

3. Синдром конечной остановки. Рецепты Питера. Как открыть свое дело. Поиск идей.

4. Выбор ниши.

5.Составление бизнес-плана. Инвестиции: плюсы и минусы.

6.Подбор партнеров и персонала. Риски. Поиск клиентов. Этапы развития фирмы. Преодоление кризисов. Контроль личного бюджета. Управление персоналом.

## **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПО КУРСУ**

1.Понятие карьеры. Карьера и самореализация. Типы стратегий в карьере

2.Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице:

3.Варианты протекания карьеры

4.Основные решения, принимаемые для построения карьеры

5.Стимулы карьеры.

6.Личные качества, необходимые для построения карьеры

7.Последствия переоценки своих возможностей.

8.Варианты развития и карьеры

9.Возможные области карьеры

10.Индивидуалистический образ деятельности.

11. Коллективистский образ деятельности.
12. Факторы, делающие человека индивидуалистом
13. Направления развития своей карьеры.
14. Образование и карьера.
15. Профессия и карьера.
16. Критерии высокооплачиваемости профессий
17. Последствия неудовлетворенного спроса на профессию.
18. Критерии оценки специалиста.
19. Карьерные возможности интеллектуала.
20. Закономерности развития карьеры
21. Наставничество как способ развития карьеры
22. Менторинг в развитии карьеры
23. Планирование деловой карьеры
24. Этапы карьеры менеджера и потребности
25. Имидж, репутация, карьера
26. Японская модель планирования карьеры
27. Жизненные правила цивилизованного карьериста
28. Профессия HR-специалиста
29. Женская карьера
30. Особенности мужской карьеры
31. Понятие лидера. Его роль и место в организации
32. Классификация лидеров
33. Лидерские качества
34. Теория лидерских качеств
35. Концепции лидерского поведения
36. «Решетка менеджмента»
37. Теория Фидлера
38. Технологии делегирования полномочий.
39. Виды стрессов, признаки стресса, диагностика стрессоустойчивости личности
40. Синдром эмоционального выгорания и способы самовосстановления
41. Техники саморегулирования в условиях стресса.
42. Различия группы и команды. Критерии эффективности групповой деятельности.
43. Продуктивность и удовлетворенность членством.
44. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
45. Технологии формирования эффективной команды и обеспечения командной работы.
46. Психологическая совместимость членов группы, каналы коммуникаций, стили лидерства. Корпоративная культура и ее составляющие.
47. Авторитет. Псевдоавторитет. Типы менеджеров
48. Требования, предъявляемые к современным менеджерам



49. Теория «Х» и «У» . Уровни «зрелости» подчиненных
50. Создание персональной системы планирования.
51. Профессиональная компетентность руководителя и критерии эффективности.
52. Образ успешного руководителя. Моделирование имиджа руководителя- конгруэнт- ность внутреннего и внешнего.
53. Функции руководства. Типичные ошибки руководителя.
54. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры
55. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

### **Основная учебная литература**

1. Концепции управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Директ-Медиа, 2015. – 343 с. – Режим доступа: [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru).
2. Прытков Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие. – ОГУ, 2015. – 196 с. – Режим доступа: [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru).

### **Дополнительная учебная литература**

#### *Учебные издания*

3. Михеев Т.К. Методы, проблемы и перспективы совершенствования управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. – Лаборатория книги, 2010. – 104 с. – Режим доступа: [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru).
4. Минахметова М.Н. Планирование человеческих ресурсов [Электронный ресурс]. – Лаборатория книги, 2011. – 96 с. – Режим доступа: [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru).

#### *Периодические издания*

5. Российский журнал менеджмента [Электронный ресурс]: науч. журнал. – Режим доступа <http://www.elibrary.ru>.
6. Экономика и управление [Электронный ресурс]: науч. журнал. – Режим доступа <http://www.elibrary.ru>.
7. Вестник ЮРГТУ (НПИ). Серия: Социально-экономические науки [Текст]: науч. журнал. - до 2016г.

#### **Методические указания и материалы по видам занятий**

##### **К практическим занятиям:**

8. Незоренко Т. К. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Лаборатория книги, 2010. – 92 с. . – Режим доступа: [www.knigafund.ru](http://www.knigafund.ru).

*Учебно-методическое издание*

**Шабельникова Варвара Владимировна**

**Планирование карьеры**

**Методические указания  
к практическим, лабораторным занятиям и самостоятельной работе  
по курсу**

Редактор *Н.А.Юшко*

Подписано в печать

Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Печать цифровая.

Усл. печ. л. Уч.-изд.л. 1,5 . Тираж экз. Заказ .

Южно-Российский государственный политехнический университет  
(НПИ) им. М.И. Платова

Редакционно-издательский отдел ЮРГПУ (НПИ)  
346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132

Отпечатано в ИД «Политехник»  
346428, г. Новочеркасск, ул. Первомайская, 166  
idr-npi@mail.ru