

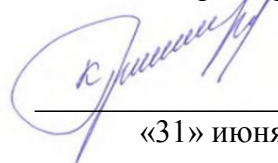
МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА И ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

СОГЛАСОВАНО

на заседании Учебно-методической
комиссии ИнЭФБ
Протокол № 10
от «30» мая 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ИнЭФБ



Гришин К.Е.
«31» июня 2019 г.

**ПРОГРАММА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ
(НАУЧНЫЙ СЕМИНАР "УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА")**

Уровень высшего образования:
магистратура

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Управление деловой карьерой персонала

Форма обучения
заочная

Для приема: 2019 г.

Уфа – 2019 г.

Составитель: _____ Алексеев О.А. _

Программа НИР научного семинара утверждена ученым советом института _ протокол № 10
от «_31_» _мая_ 2019_ г.

Дополнения и изменения, внесенные в программу, утверждены на заседании ученого совета
Института: _____

_____ ,

протокол № _____ от «_____» _____ 201_ г.

Директор _____ / Ф.И.О. /

Дополнения и изменения, внесенные в программу, утверждены на заседании ученого совета
Института: _____

_____ ,

протокол № _____ от «_____» _____ 201_ г.

Директор _____ / Ф.И.О. /

Дополнения и изменения, внесенные в программу, утверждены на заседании ученого совета
Института: _____

_____ ,

протокол № _____ от «_____» _____ 201_ г.

Директор _____ / Ф.И.О. /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов по научному семинару, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место научного семинара в структуре образовательной программы	6
3. Объем научно-исследовательской работы (научный семинар "Управление деловой карьерой персонала")	6
4. Содержание научного семинара	6
5. Фонд оценочных средств для научного семинара.....	13
5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	13
5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение научного семинара ..	25
6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для проведения научного семинара	25
Дополнительная:.....	25
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для проведения научного семинара	26
7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по научному семинару	27

1. Перечень планируемых результатов по научному семинару, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Основной целью научного семинара является формирование навыков представления и обсуждения результатов самостоятельного научного поиска и анализа проблем управления персоналом в аспекте направленности профессиональной подготовки по программе «Управление деловой карьерой персонала».

являются обучение современным способам управления карьерой специалиста, освоение.

Основными задачами научного семинара «Управление деловой карьерой персонала» являются:

- знакомство магистрантов с научной проблематикой управления развитием персонала;
- углубление знаний о современных способах управления карьерой специалиста, базовых техниках раскрытия потенциала сотрудника организации, активизации и формирования профессиональной перспективы;
- формирование навыков поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации;
- формирование навыков выявления и комплексного видения формулирования проблем развития персоналом в контексте проблем управления персоналом;
- формирование навыков формулирования проблем и ведения научной дискуссии, презентации исследовательских результатов.

В итоге освоения программы научного семинара обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать актуальные проблемы управления развитием персонала и построения профессиональной карьеры в контексте научной проблематики исследований управления персоналом	ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	2. Знать источники информации и научных публикаций основных результатов новейших исследований в области управления развитием персонала	ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	

	2. Знать порядок и правила проведения и организации групповых обсуждений	ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	
Умения	1. Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления развитием персонала	ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	2. Уметь находить и анализировать информацию, необходимую для формирования представления о новейших исследованиях в области управления развитием персонала	ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	
	3. Уметь проводить групповые обсуждения (совещания): выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, организовывать принятие совместного решения	ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	
Владения (навыки/опыт деятельности)	1. Владеть навыками составления научного доклада по результатам исследования	ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	
	2. Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для подготовки обзоров и научных отчетов	ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	
	3. Владеть навыками организации и проведения групповых обсуждений (совещаний)	ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	

2. Место научного семинара в структуре образовательной программы

Б2.В.02.05(Н) «Научно-исследовательская работа (научный семинар «Управление деловой карьерой персонала»)» относится к вариативной части.

Научный семинар проводится в соответствии с календарным учебным графиком на 1 и 2 курсах заочной формы обучения и ориентирован на закрепление научных основ изученных и осваиваемых дисциплин, а также подготавливает изучение последующих дисциплин и прохождение практик в соответствии с нижеприведенной таблицей.

Индекс и наименование предшествующий, текущий дисциплины (модуля)	Индекс и наименование последующий дисциплины (модуля)
Б1.Б.07 Современные методы исследования в системе управления персоналом	Б1.В.ДВ.02.01 «Формирование управленческой команды и современные аспекты руководства и лидерства в организации»
Б1.В.09 Основы научных исследований	Б1.В.ДВ.02.02 «Корпоративное лидерство и руководство компанией»
ФТД.01 Тренинг «Тимбилдинг»	Б2.В.02.04(Н) Научно-исследовательская работа
	Б2.В.02.03(Пд) Преддипломная практика
	Б3.Б.01(Д) Подготовка и защита выпускной квалификационной работы

3. Объем научно-исследовательской работы (научный семинар "Управление деловой карьерой персонала")

Учебным планом по программе «Управление деловой карьерой персонала» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» предусмотрено проведение НИР (научный семинар "Управление деловой карьерой персонала") общей трудоемкостью для всех форм обучения 8 зачетных единиц (288 академических часов).

4. Содержание научного семинара

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

«Научно-исследовательская работа (научный семинар “Управление деловой карьерой персонала”»
на 1 курсе

заочной формы обучения

Вид работы	Объем
Общая трудоемкость (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	
практических/ семинарских	8
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,4
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	91,6
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	8

Формы контроля: зачет (сессия 2)_1_курс
зачет (сессия 3)_1_курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнитель ная литература, рекомендуе мая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретико-методологические основы научного исследования в области управления развитием персонала								
1.	Современная парадигма управления развитием персонала		2		22,6	1, гл.1; 2, гл.1; 4, с. 10, 75- 76, 86-87	Вопросы для семинарского занятия и задания	Выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия и задания, выступление на семинаре
2.	Исследование как функция управления и развития персонала современной организации		2		23	1, гл.1,1.1; 4, с. 78-79; 6, с. 307	Подготовка обзора актуальных научных исследований по тематике семинара	Обзор актуальных научных исследований по тематике семинара
Модуль 2. Актуальные проблемы исследования в области управления деловой карьерой персонала								
3.	Управления деловой карьерой персонала как направление в развитии персонала организации		2		23	1, гл.3; 5, с. 20; 6, гл.3	Вопросы для семинарского занятия и задания Написание эссе по выбранной теме	Выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия и задания, выступление на семинаре
4	Управления карьерой персонала в системе менеджмента современной организации Концепции развития карьеры персонала		2		23	2, гл.1, 2; 3; 4	Подготовка презентации и доклада	Представление эссе, презентация

								(доклад) результатов самостоятельной работы магистранта по теме семинара
	Всего часов:		8		91,6			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

«Научно-исследовательская работа (научный семинар “Управление деловой карьерой персонала”»
на 2 курсе

заочной формы обучения

Вид работы	Объем
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	5/180
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	
практических/ семинарских	8
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,4
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	163,6
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	8

Форма контроля:

зачет (сессия 2) __2__ курс

зачет (сессия 3) __2__ курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнитель ная литература, рекомендуе мая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 3. Современная концепция карьерного развития								
5.	Современные подходы к построению профессиональной карьеры и методы исследования. Карьерное видение (концепция vision) в построении карьерной траектории.		2		40,6	2, гл.1,2	Вопросы для семинарского занятия и задания	Выборочная проверка ответов на вопросы семинарского занятия и задания, выступление на семинаре
6.	Современные подходы к оценке успешности деловой карьерой персонала		2		41	5, гл.1,1.1; 4, с. 78-79	Написание реферата по тематике семинара	Выступление на семинаре, представление реферата
Модуль 4. Пути и методы совершенствования инструментов и механизмов управления деловой карьерой персонала								
7.	Карьерный менеджмент как интеграционная основа управления развитием карьеры профессионала		2		41	2, гл.4, 5	Подготовка научного доклада	Выступление на научной конференции (форумах, «круглых столах», методических семинарах, вебинарах и т.п.)
8.	«Менеджмент профессиональной траектории (Career path management)» и построение индивидуальных карьерных		2		41	2, гл.4, 5; 6, гл 7	Подготовка отчета об участии на конференциях	Отчет по результатам самостоятельной

	траекторий						(форумах, «круглых столах», методических семинарах) с обзором научных исследований по актуальным вопросам управления деловой карьерой и управления персоналом	работы магистранта в рамках семинара
	Всего часов:		8		163,6			

5. Фонд оценочных средств для научного семинара

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОПК-11 - умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать актуальные проблемы управления развитием персонала и построения профессиональной карьеры в контексте научной проблематики исследований управления персоналом	Отсутствие или фрагментарные представления об актуальных проблемах управления развитием персонала и построения профессиональной карьеры	Сформированные системные знания об актуальных проблемах управления развитием персонала и построения профессиональной карьеры в контексте научной проблематики исследований управления персоналом
Второй этап (уровень)	Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления развитием персонала	Отсутствие или фрагментарные умения выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления развитием персонала	Сформированное умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления развитием персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками составления научного доклада по результатам исследования	Отсутствие или фрагментарные умения составления научного доклада по результатам исследования	Сформированное умение составления научного доклада по результатам исследования

ПК-24 - владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать источники информации и научных публикаций основных результатов новейших исследований в области управления развитием персонала	Отсутствие или фрагментарные представления об источниках информации и научных публикаций основных результатов новейших исследований в области управления развитием персонала	Сформированные системные знания об источниках информации и научных публикаций основных результатов новейших исследований в области управления развитием персонала
Второй этап (уровень)	Уметь находить и анализировать информацию, необходимую для формирования представления о новейших исследованиях в области управления развитием персонала	Отсутствие или фрагментарные умения находить и анализировать информацию, необходимую для формирования представления о новейших исследованиях в области управления развитием персонала	Сформированное умение находить и анализировать информацию, необходимую для формирования представления о новейших исследованиях в области управления развитием персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для подготовки обзоров и научных отчетов	Отсутствие или фрагментарное владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для подготовки обзоров и научных отчетов	Сформированное систематическое владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для подготовки обзоров и научных отчетов

ПК-25 - умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать порядок и правила проведения и организации групповых обсуждений	Отсутствие или фрагментарные представления о порядке и правилах проведения и организации групповых обсуждений	Сформированные системные знания о порядке и правилах проведения и организации групповых обсуждений
Второй этап (уровень)	Уметь проводить групповые обсуждения (совещания): выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, организовывать принятие совместного решения	Отсутствие или фрагментарные умения проводить групповые обсуждения (совещания): выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, организовывать принятие совместного решения	Сформированное умение проводить групповые обсуждения (совещания): выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, организовывать принятие совместного решения
Третий этап (уровень)	Владеть навыками организации и проведения групповых обсуждений (совещаний)	Отсутствие или фрагментарное владение навыками организации и проведения групповых обсуждений (совещаний)	Сформированное систематическое владение навыками организации и проведения групповых обсуждений (совещаний)

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках научного семинара проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	1. Знать актуальные проблемы управления развитием персонала и построения профессиональной карьеры в контексте научной проблематики исследований управления персоналом	ОПК-11	Контрольные вопросы и задания, информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
	2. Знать источники информации и научных публикаций основных результатов новейших исследований в области управления развитием персонала	ПК-24	Контрольные вопросы и задания, информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
	3. Знать порядок и правила проведения и организации групповых обсуждений	ПК-25	Контрольные вопросы и задания, информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
2-й этап Умения	1. Уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления развитием персонала	ОПК-11	Информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам

			самостоятельной работы магистранта
	2. Уметь находить и анализировать информацию, необходимую для формирования представления о новейших исследованиях в области управления развитием персонала	ПК-24	Информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
	3. Уметь проводить групповые обсуждения (совещания): выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, организовывать принятие совместного решения	ПК-25	Информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
3-й этап Владения	1. Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для подготовки обзоров и научных отчетов	ОПК-11	Информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
	2. Владеть навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации для подготовки обзоров и научных отчетов	ПК-24	Информационный обзор, научный доклад и презентация, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта
	3. Владеть навыками организации и проведения групповых обсуждений (совещаний)	ПК-25	Информационный обзор, научный доклад и презентации, отчет по результатам самостоятельной работы магистранта

Контроль выполнения программы научного семинара представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов освоения видов деятельности.

Формы и содержание текущего/рубежного контроля:

- контрольные вопросы и задания;
- обзор научной литературы и источников по тематике семинара;
- эссе по выбранной теме семинара;
- реферат, научный доклад;
- участие в научных конференциях, «круглых столах», форумах, методических семинарах, вебинарах;
- отчет по результатам самостоятельной работы магистранта.

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Занятие 1.

Эволюция представлений о карьере

Сущность и виды карьеры

Типологии карьеры

Карьера в условиях современного рынка труда и занятости в России

Современная парадигма управления развитием персонала

Занятие 2.

Функции и задачи управления деловой карьерой

Исследование как функция управления и развития персоналом современной организации

Функциональная роль исследования в развитии персонала

Каково содержание понятия «метод исследования»?

Каковы сущность и основные значения понятия «методология»?

Понятие «проблемы» и «научной проблемы», их роль в методологии исследования

Занятие 3.

Управления деловой карьерой персонала как направление в развитии персонала организации

Этапы карьерного роста. Типы карьеры в зависимости от характера ступеней (спад-подъем) по А.Я. Кибанову.

Система развития персонала в организации

Цели карьеры и карьерное планирование

Развитие профессиональных компетенций работников при планировании деловой карьеры

Карьерограмма и ее роль в планировании карьеры

Профессиограмма и ее роль в планировании карьеры.

Модели и стратегии карьеры. Модели «змея» и «перепутье», «трамплин» и «лестница».

Факторы и критерии успешной карьеры

Влияние первичной адаптации на управление карьерой

Особенности карьерного продвижения при вторичной адаптации

Влияние повышения квалификации на карьерный рост

Влияние стимулирования труда на карьерный рост

Временные факторы управления карьерой

Гендерные особенности развития карьеры

Временные факторы управления карьерой

Кадровая ротация как инструмент управления карьерой

Эффективность управления развитием персонала

Занятие 4.

Управления карьерой персонала в системе менеджмента современной организации

Концепции развития карьеры персонала

Внутриорганизационная карьера

Карьерный менеджмент - наука и искусство принимать решения по процессу управления всеми аспектами изменения в построении карьеры

Диагностика и развитие карьерной компетентности.

Карьерная мотивация и демотивация. Влияние мотивации к успеху на карьерный рост

Ключевые аудитории в управлении карьерой персонала в организации

Взаимосвязь привлечения персонала из внутренних источников и эффективности карьерного продвижения персонала

Взаимосвязь организационной культуры и управления деловой карьерой

Роль корпоративной культуры в управлении карьерой

Нормативное правовое обеспечение работы с кадровым резервом

Занятие 5.

Современные подходы к построению профессиональной карьеры и методы исследования.

Карьерное видение (концепция vision) в построении карьерной траектории.

Типы личностей и особенности их проявления при построении карьеры

Влияние темперамента на выбор профессии и карьеры

Методы профориентационной диагностики

Технологии преодоления карьерных кризисов

Особенности профессиональной карьеры молодежи в современных условиях

Организация работы с кадровым резервом. Психологическое обеспечение работы с кадровым резервом

Карьерное портфолио работника

Занятие 6.

Современные подходы к оценке успешности деловой карьерой персонала

Деловая оценка персонала как фактор карьерного роста

Кадровый резерв и методы отбора в резерв

Социальная эффективность карьерного роста в организации

Объективные характеристики карьеры: пик карьеры, длина карьеры, показатель уровня позиции, показатель потенциальной мобильности

Занятие 7.

Карьерный менеджмент как интеграционная основа управления развитием карьеры специалиста

Механизм управления карьерой

Современные подходы к карьерному менеджменту в организации
Технологии сопровождения карьеры: карьерный коучинг и карьерный тьюторинг

Основные этапы и функции карьерного менеджмента: определение целей, понимание как достичь цели, овладение инструментами достижения целей, путь (программа) движения к цели, умение самосовершенствоваться в достижении цели, контроль и анализ результатов достижения (движения к) цели

Оценка уровня компетенций сотрудника и принятие решения о карьерном продвижении

Занятие 8.

«Менеджмент профессиональной траектории (Career path management)»

Основные идеи концепции профессионального самоопределения

Постановка карьерных целей и управление временем

Лидерство как элемент планирования деловой карьеры

Стиль руководства и карьера руководителя

Личный план карьеры руководителя

Критерии оценивания ответа на вопрос:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий

Задание 1.

Основная часть: Написать эссе на одну из выбранных тем

Примерные темы эссе

Зачем управлять деловой карьерой?

Что включает управление карьерой?

Что включает Топ-5 главных карьерных ошибок?

Каковы стратегии встраивания карьеры?

Кого следует включать в состав агентов влияния на карьеру?

Что такое матрица состояния карьеры? Как с помощью матрицы состояния карьеры управлять своими карьерами?

Как принять решение об инвестициях в обучение?

Как инструменты карьерного менеджмента влияют на вовлеченность сотрудников?

Как эффективно продвигаться по карьерной траектории внутри и вовне компании?

Как правильно выстроить свою жизнь в деловом мире?

Какова роль менеджера по персоналу в карьерном менеджменте?

Дополнительная часть:

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

Критерии оценивания задания:

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Пример задания по модулю 1.

1. Подготовительная часть:

Изучите тему, используя рекомендованную литературу.

2. Основная часть:

Подготовьте обзор актуальных научных исследований по тематике семинара

3. Дополнительная часть:

Подготовьте презентацию (доклад) по результатам обзора и выступите перед аудиторией.

Критерии оценивания задания:

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты по дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объёме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Пример задания по модулю 2

1. Подготовительная часть:

Изучите тему, используя рекомендованную литературу.

2. Основная часть: Написать реферат на одну из выбранных тем

Примерные темы

Современные технологии карьерного роста

Роль психологического типа личности при выборе карьеры

Формирование кадрового резерва как инструмент управления карьерой

Урегулирование конфликтных ситуаций в процессе карьерного роста

Технология карьерного самоменеджмента

Система служебно-профессионального продвижения персонала

Оценка уровня компетенций сотрудника и принятие решения о карьерном продвижении

Описание методики оценивания

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объёме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по научному семинару преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой семинара. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные задания и не менее 50% заданий текущего контроля.

Аттестация обучающегося за выполнение видов деятельности в рамках научного семинара проводится преподавателем на основании анализа отчетной документации магистранта, защиты отчета о выполнении заданий научного семинара и устного собеседования по вопросам проблематики научного семинара. Отчет включает в себя выполненные задания в рамках рубежного контроля за отчетный семестр.

Защита отчета представляет собой краткий доклад магистранта и его ответы на задаваемые вопросы.

По итогам защиты отчета о прохождении научного семинара руководитель научного семинара от кафедры выставляет магистранту зачет.

«Зачет» выставляется магистранту, который при защите отчета по результатам работы в рамках научного семинара подтвердил сформированность определенных учебным планом компетенций (порядок оценивания которых приведен в п. 4.1), а также продемонстрировал соответствие следующим критериям: своевременно в установленные сроки представил на кафедру оформленный в соответствии с требованиями отчет о прохождении научного семинара; изложил в отчете в полном объеме результаты выполнения заданий; во время защиты отчета правильно ответил на большую часть вопросов. При этом в отзыве руководителя о НИР магистранта делается заключение о сформированности у обучающегося соответствующих компетенций по итогам научного семинара. Например, указывается: «Предусмотренные программой НИР компетенции сформированы».

«Незачет» выставляется магистранту, который при защите отчета о прохождении научного семинара показал несформированность определенных учебным планом компетенций, а также продемонстрировал несоответствие по вышеуказанным критериям: отсутствовал на занятиях семинара, не выполнил программу научного семинара, не представил отчет или получил отрицательный отзыв о работе, неверно ответил на вопросы преподавателя в ходе защиты отчета.

Устная часть процедуры промежуточной аттестации проводится в виде собеседования (коллоквиума) по проблематике научного семинара.

Критерии оценивания на собеседовании:

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Вопросы для собеседования (коллоквиума)

1. Эволюция представлений о карьере
2. Типологии карьеры
3. Современная парадигма управления развитием персонала
4. Исследование как функция управления и развития персоналом современной организации
5. Функциональная роль исследования в развитии персонала
6. Каково содержание понятия «метод исследования»?
7. Каковы сущность и основные значения понятия «методология»?
8. Понятие «проблемы» и «научной проблемы», их роль в методологии исследования
9. Управления деловой карьерой персонала как направление в развитии персонала организации Типы карьеры в зависимости от характера ступеней (спад-подъем) по А.Я. Кибанову.
10. Цели карьеры и карьерное планирование
11. Модели и стратегии карьеры
12. Факторы и критерии успешной карьеры
13. Управления карьерой персонала в системе менеджмента современной организации
14. Концепции развития карьеры персонала
15. Карьерный менеджмент - наука и искусство принимать решения по процессу управления всеми аспектами изменения в построении карьеры
16. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
17. Карьерная мотивация и демотивация
18. Ключевые аудитории в управлении карьерой персонала в организации.
19. Внутриорганизационная карьера
20. Типы личностей и особенности их проявления при построении карьеры

21. Технологии преодоления карьерных кризисов
22. Карьерный менеджмент как интеграционная основа управления развитием карьеры специалиста
23. Современные подходы к карьерному менеджменту в организации
24. Технологии сопровождения карьеры: карьерный коучинг и карьерный тьюторинг
25. Основные этапы и функции карьерного менеджмента: определение целей, понимание как достичь цели, овладение инструментами достижения целей, путь (программа) движения к цели, умение самосовершенствоваться в достижении цели, контроль и анализ результатов достижения (движения к) цели.
26. «Менеджмент профессиональной траектории (Career path management)» Основные идеи концепции профессионального самоопределения
27. Постановка карьерных целей и управление временем

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение научного семинара

6.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для проведения научного семинара

Основная:

1. Демченко, З.А. Методология научно-исследовательской деятельности: учебно-методическое пособие / З.А. Демченко, В.Д. Лебедев, Д.Г. Мясищев; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова "Министерство образования и науки Российской Федерации. - Архангельск: САФУ, 2015. - 84 с. - [Электронный ресурс]. - URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436330](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436330)
2. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 300 с. – ISBN 978-5-4475-9323-0 – [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693>(24.10.2018).

Дополнительная:

3. Амеличкин, О.А. Управление карьерой в коммерческих учреждениях / О.А. Амеличкин. – М. : Лаборатория книги, 2012. – 112 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142538> (24.10.2018).
4. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. – М. : Юнити-Дана, 2015. – 439 с. URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125)

5. Евдокимов Ш. К. Оценка уровня развития персонала предприятия. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 160 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=88274

6. Управление персоналом: учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др. ; ред. П.Э. Шлендера. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 320 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747> (24.10.2018)

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для проведения научного семинара

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6	Taylor and Francis	http://www.tandf
7	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
8	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
9	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	www.minecon.bashkortostan.ru
10	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
11	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
12	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru
13	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	www.zarplata.com
14	Журнал «Справочник кадровика»	http://www.kadrovik.ru

15	Газета «Работа для Вас»	http://www.job-today.ru
16	Газета «Труд»	http://www.trud.ru
17	Газета «Работа&зарплата»	http://www.zarplata.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по научному семинару

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Практические занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upqrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
Помещения для самостоятельной работы:	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный

302 читальный зал (гуманитарный корпус).		компьютер в комплекте моноблок iRU.
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге