Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций

УТВЕРЖДАЮ
И.о.декана
_____ /В.В.Печковская /
«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И САМОМЕНЕДЖМЕНТ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

дисциплина по выбору

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

I. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины «Планирование карьеры и самоменеджмент» является формирование у обучающихся способности самостоятельно управлять своей карьерой и временем, ориентироваться в тенденциях и перспективах развития современного рынка труда, выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки

Задачами дисциплины является:

1. Дать представление обучающимся об основных понятиях карьеры и самоменеджмента
2. Помочь сориентироваться направленности личности обучающихся на карьерный трек, способствовать самоопределению, самообразованию.
3. Формирование практических умений и навыков поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;
4. Формирование мотивации к развитию карьеры
5. Способствовать формированию навыков самоорганизации и обретению навыков самоменеджмента.
6. Выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки.

В процессе изучения дисциплины студенты должны: получить ясные представления об управлении карьерой и обретении навыков самоменеджмента.

Особое внимание уделяется изучению и осмыслению современных проблем и реальных процессов, характеризующих состояние и управления человеческими ресурсами и управления персоналом организации как в масштабе общества в целом, так и в высокотехнологичных предприятиях.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Планирование карьеры и самоменеджмент» относится к профессиональному блоку вариативной части программы магистратуры.

Успешное освоение дисциплины базируется на знаниях, умениях и компетенциях, сформированных в процессе усвоения гуманитарных, социальных и экономических дисциплин бакалавриата, таких как «Эмоциональный интеллект», «Лидерство», «Организационное поведение», «Деловые коммуникации» магистратуры.

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические основы управления деловой карьерой;
- карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров;
- особенности создания эффективной модели управления карьерным процессом персонала;
- технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- этапы планирования деловой карьеры;
- сущность, типы, этапы служебно-профессионального продвижения персонала;
- стадии формирования кадрового резерва;
- условия и факторы, обеспечивающие карьерную успешность персонала
- анализировать собственное преодолевающее поведение, способствующее повышению стрессоустойчивости;

Уметь:

- применять современные эффективные формы и методы управления карьерой;
- выявлять карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров;
- планировать деловую карьеру, составлять карьерограммы;

- разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным 4 продвижением персонала, участвовать в их реализации;
- организовывать перемещения кадров;
- осуществлять работу с кадровым резервом;
- обеспечивать карьерную успешность персонала.

Владеть:

- навыками применения на практике эффективных форм и методов управления карьерой;
- навыками определения карьерных мотивов и ценностных ориентаций менеджеров;
- навыками планирования деловой карьеры, составления карьерограммы;
- навыками организации перемещения кадров;
- навыками эффективной работы с кадровым резервом;
- навыками обеспечения карьерной успешности персонала

Знания, навыки и умения, полученные при изучении дисциплины необходимы для успешного освоения таких дисциплин, как «Управление эффективностью труда» «Лидерство», «Организационное поведение», «Деловые коммуникации» прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (3 семестр).

III. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;

УК-7. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, формировать приоритеты личностного и профессионального развития.

ОПК-1. Способность применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ПК-14. Способен выстраивать эффективное общение и управленческое воздействие на основе диагностики факторов поведения личности в сложных системах с учетом индивидуальных и групповых, социально-психологических, этнических, гендерных и возрастных особенностей персонала, а также с учетом характеристик организационной культуры.

Специализированные профессиональные компетенции:

СПК-1.2. Оценивает инновационный потенциал сотрудников для обеспечения конкурентоспособности организации

СПК-5. Умение применять актуальные методы продвижения результатов научного исследования по совершенствованию методов управления персоналом высокотехнологичного предприятия, включая современные концепции и методы использования материальных и нематериальных форм стимулирования труда, предотвращения и урегулирования социально-трудовых конфликтов, высвобождения персонала

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы планирования траектории личностного развития и профессионального роста;
- основные методы критического анализа;
- методологию системного подхода;
- выстраивать внутренние коммуникации персонала и применять методы управления межличностными отношениями;

Уметь:

- выявлять приоритеты собственной деятельности и определять способы ее совершенствования на основе самооценки;
- формулировать цели личностного развития и профессионального роста;
- планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач;
- подвергать критическому анализу проделанную работу;
- находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития;
- анализировать и оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

Владеть:

- способностью самореализации и использования творческого потенциала;
- навыками определения целей личностного и профессионального развития;
- способностью контролировать и достигать цели личностного развития и профессионального роста;
- навыками анализа и оценки передовых практик и научной информации по управлению персоналом и в смежных областях, оценки и обобщения, обобщения полученных результатов.

Иметь опыт:

- анализа состояния системы управления персоналом современной организации
- критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности;
- разработки новых методов отбора персонала, выявления потенциальных проблем его развития.

Форма обучения: очная

IV. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Текущий контроль проводится на основе посещаемости лекций и семинаров; подготовленности студентов к учебным занятиям, выполнения заданий для самостоятельной работы, активности студентов на семинарах: выступлений, ответов на вопросы, постановки вопросов; участии в учебных дискуссиях, решениях case-study.

Рубежный контроль: контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) и защиты группового проекта программы социологических исследований «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».

КСР направлена на определение знаний студентами основных теоретических подходов по дисциплине, знаний теорий мотивации, основ научной организации труда. Форма отчетности – письменная работа.

Выполнение группового проекта предполагает наличие отчета и подготовки мультимедийной презентации. Отчет включает в себя Программу (основные положения структуры программы) и Инструментарий (Анкету социологического опроса).

Итоговая аттестация в 1 семестре – зачет в форме устного опроса.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Планирование карьеры и самоменеджмент» осуществляется в соответствии с Приложением 1.

V. Объём дисциплины и виды учебной работы

Объем курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 10 часов – лекции, 30 часов – семинары, 32 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – зачет.

Вид учебной работы	**Всего часов**
Контактные занятия (всего)	42
В том числе:	-
Лекции	12
Практические занятия (ПЗ)	-
Семинары (С)	30
Лабораторные работы (ЛР)	-
Самостоятельная работа (всего)	30
В том числе:	-
Домашние задания	8
Реферат	6
Подготовка к опросу	6
Подготовка к тестированию	2
Подготовка к контрольной работе	2
Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР)	2
Защита группового проекта	2
Вид промежуточной аттестации **Зачет**	4
Общая трудоемкость (часы) Зачетные единицы	72 2

Структура и содержание дисциплины: «Планирование карьеры и самоменеджмент»

Раздел 1. Процесс самоменеджмента как последовательность выполнения конкретных функций

Тема 1.1. Самоменеджмент как последовательность выполнения конкретных функций

Параметры индивидуального стиля работы. Основные способы организации жизни. Целеполагание как процесс сознательного осуществления своих действий. Оптимальная система планирования в самоменеджменте. Контроль и самоконтроль в системе самоменеджмента.

Организация трудового процесса. Рациональное моделирование рабочего пространства. Планирование карьеры. Управление потоком коммуникаций и деловой документации. Тайм менеджмент

Тема 1.2. Основы личной эффективности. Коучинговый подход

Характеристика базовых компонентов личной эффективности: самоуправление, самоанализ, самоорганизация, саморегуляция. Концепция Стивена Кови о навыках высокоэффективных людей.

Признаки умения/неумения управлять собой. Коучинг как методология выявления потенциала личности и достижения целей личной эффективности. Глобальные предпосылки применения коучинга в достижении личных и профессиональных целей. Умение задавать эффективные вопросы в отношении своих целей. Жизненный баланс. Коучинг: задачи, цели, функции. Виды и направления коучинга Применение технологий коучинга для достижения ресурсных состояний. Модель SCORE.

Тема 1. 3. Управление потоками коммуникаций. Деловые коммуникации.

Коммуникативная компетентность. Принципы эффективного взаимодействия руководителя с подчиненными. Принципы эффективных коммуникаций. Способы управления собеседником. Основные правила в искусстве убеждения, виды убеждающих воздействий. Публичное выступление. Принципы и приемы говорить свободно и убедительно.

Деловое общение. Правила проведения деловой беседы. Правила проведения переговоров. Понимание убеждений и систем убеждений и управление ими. Повышение личной эффективности в общении и управлении другими людьми. Умение давать полезную обратную связь. Развитие и поддержание состояний личного совершенства.

Тема 1.4. Эмоциональный интеллект – инструмент достижения цели, успеха и карьерного продвижения руководителя.

Эмоции и их влияние. Понятие и структура эмоционального интеллекта по П.Сэловей – Д.Карузо. ЭИ и его роль в деятельности руководителя. Уровни ЭИ. Структура ЭИ. Эмоциональный интеллект и развитие других (как руководители с высоким эмоциональным интеллектом развивают свои организации).Способы развития и техники эмоционального интеллекта. Влияние ЭИ руководителя в разрешении конфликтных ситуаций в команде. IQ, EQ и социальный успех человека. Эмоциональный интеллект и создание эффективных команд. Развитие ЭИ. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессиональной успешности и карьеры в различных сферах деятельности.

Тема 1.5. Тайм – менеджмент

Стратегия «управление временем» как управление собственной деятельностью, рациональная организация выполнения задач и распределения собственных ресурсов. Основные причины нерационально потраченного времени. Техники самоменеджмента в управлении временем. Праксеология и оптимальная система планирования времени. Методы и принципы повышения собственной эффективности А. А. Любищева. Искусство делегирования полномочий. Основные требования к составлению плана дел: список каждодневных дел, составление расписания. Технология планирования по методу «Альпы», «Парето», Эйзенхауэра. Прямое планирование с помощью картотек и дневников учета времени. Выбор инструмента для эффективного планирования времени.

Тема 1.6. Управление Здоровьем. Жизненный Баланс

Характеристика понятий: здоровье, здоровый образ жизни, здоровье сберегающая деятельность. Самоорганизация здорового образа жизни. Контроль и профилактика состояния физического здоровья и психоэмоционального состояния. Методы самоанализа и самодиагностики состояния физического и психического здоровья. Мобилизационные механизмы деятельности. Основополагающие технологии поддержания здорового образа жизни.Самоорганизация здорового образа жизни: рациональное питание, физические нагрузки, закаливание, здоровый сон. Контроль и восстановление эмоционального состояния: дыхательная гимнастика, аутогенная тренировка, релаксация, медитация, имаготерапия, визуализация. Баланс Жизни и Работы. Ресурсные состояния. Физическая активность как канал доступа.

Раздел 2. Управление карьерой

Тема 2.1. Теоретические основы управления карьерой

Теоретические аспекты деловой карьеры персонала. Карьера в современном мире. Понятие и сущность карьеры. Перспективы карьеры как условие стабилизации кадрового состава. Цели и правила ее построения. Основания типологизации и виды карьеры. Характеристики карьеры, Факторы успешной карьеры. Жизненный цикл профессиональной карьеры. Ее динамичность. Этапы карьеры. Карьера в разных странах и организациях

Тема 2.2 Управление карьерой персонала

Понятие, основа управления карьерой. Процессы управления карьерой персонала и ее мотивационные аспекты. Карьерная лестница. Концепции управления карьерой при административно командной экономике и в переходный к рыночным отношениям период. Система управления карьерным процессом персонала. Приоритетные направления развития системы управления карьерой персонала. Методы, принципы и условия управления деловой карьерой

Тема 2.3. Карьерные мотивы и ценностные ориентации персонала

Карьерные мотивы и ценностные ориентации персонала. Подходы к исследованию мотивационной сферы человека. Сущностные аспекты профессиональной мотивированности личности. Понятия «карьерные мотивы», «карьерные ориентации», «ценностные ориентации в карьере». Карьерные мотивы и ориентации как динамические системы. Проблемы их формирования. Выбор карьеры и тип личности (по Голланду, др.). Методики диагностики ценностных ориентации в карьере («Якоря карьеры», др.)

Тема 2.4. Планирование деловой карьеры. Карьерограмма

Планирование деловой карьеры. Понятие, цель, задачи планирования карьеры. Преимущества планирования и управления развитием карьеры. Проблемы планирования карьеры и гарантий продвижения. Субъекты планирования и мероприятия по планированию

карьеры. Принципы планирования деловой карьеры. Этапы планирования карьеры. Образец плана карьеры. Планирование деловой карьеры. Карьерограмма.

Тема 2.5. Карьерная успешность

Деловая карьера: факторы успеха. Понятие «карьерный рост» и «карьерная успешность». Факторы, обеспечивающие карьерную успешность. Психологические составляющие карьерной успешности. Ее личностные детерминанты, личностно развивающий потенциал. Способы выявление карьерного потенциала и оценка эффективности моделей рангового продвижения Модели карьерного роста. Оценка карьерного роста персонала, методы оценки

Тема 2.6. Самопозиционирование на рынке труда

Актуальность профессионального самопозиционирования в обществе нового типа. Пассивное позиционирование. Использование традиционных источников поиска работы: кадровые агентства, СМИ, социальные сети, знакомства и пр. Активное позиционирование. Раскрутка собственного бренда в СМИ, профессиональных сообществах, экспертных мероприятиях и т.д. Некоторые мифы о самопрезентации на рынке труда: о написании резюме, о прохождении интервью, о личных связях и пр. Необходимость в индивидуальном карьерном консалтинге или коучинге.

Тема 2.7. Формы управления карьерой в организации

Организация как субъект управления карьерой. Развитие персонала и современные системы формирования управленческих кадров. Стратегия управления компанией и карьера. Общие принципы создания систем карьерного развития в организации. Эксклюзивный и инклюзивный подходы в управлении карьерой персонала.

Основные задачи управления карьерой в организации. Должностные перемещения работников. Кадровый резерв и работа с ним. Управление разнообразием экосистемы персонала.

VI.Структура и содержание дисциплины «Планирование карьеры и самоменеджмент»

Содержание программы

Курс рассчитан на лиц с высшим образованием.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

№	Тема занятия	**общ. труд.**	**аудиторные**			**СРС**	**Форма текущего контроля**
			всего	Лекции	Семинары		
Раздел 1. Самоменеджмент как последовательность выполнения конкретных функций							
1	Тема1.1. Самоменеджмент как последовательность выполнения конкретных функций.	**5**	3	1	2	2	Задание Реферат Опрос
2	Тема 1.2. Основы личной эффективности. Коучинговый подход	7	3	1	2	4	Задание Реферат Опрос

3	Тема 1.3. Управление потоками коммуникаций. Деловые коммуникации.	**5**	3	1	2	2	Задание Реферат Опрос
4	Тема1.4. Эмоциональный интеллект – инструмент достижения цели, успеха и карьерного продвижения руководителя.	**5**	3	1	2	2	Задание Реферат Опрос
5	Тема 1.5. Тайм – менеджмент	**5**	3	1	2	2	Кейсы Тест
6	Тема 1.6. Управление Здоровьем. Жизненный Баланс	**4**	2	-	2	2	Кейсы Тест
7	**Раздел 2. Управление карьерой**						
8	Тема 2.1. Теоретические основы управления карьерой	**5**	3	1	2	2	Задание Реферат Опрос
9	Тема 2.2. Управление карьерой персонала	**7**	5	1	4	2	Задание Реферат Опрос
10	Тема 2.3. Карьерные мотивы и ценностные ориентации персонала	**6**	4	2	2	2	Кейсы Тест
11.	Тема2.4.Планирование деловой карьеры. Карьерограмма.	**7**	5	1	4	2	Задание Реферат Опрос
12	Тема2.5. Карьерная успешность	**5**	3	1	2	2	Кейсы Тест
13.	Тема2.6. Самопозиционирование на рынке труда	**4**	2	-	2	2	Кейсы Тест
14.	Тема2.7. Формы управления карьерой в организации	**5**	3	1	2	2	Кейсы Тест
15	Промежуточная аттестация	**2**	**42**	**12**	**30**	**28**	**зачет**
16	Итого	**72**					

VI. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	**2**
1.	Деловые коммуникации»	-	+

2.	Лидерство	-	+
3.	Организационное поведение	-	+
4.	Эмоциональный интеллект	+	+
5	Управление эффективностью труда	+	-

VII. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Планирование карьеры и самоменеджмент» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- семинары;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарам, выполнение указанных выше письменных работ.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий в области управления персоналом высокотехнологичного предприятия;

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы студентов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике; новейших направлениях в области социологии труда и предпринимательства.

Методика проведения занятий: курс является интерактивным, практико-ориентированным, предполагает активное включение в лекции дискуссионного формата, выполнение и обсуждения индивидуальных и групповых творческих заданий, мини-дискуссий, разбор кейсов и видео-материалов и т.д.

VIII. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Жигалова В. Н. Управление карьерой: учебное пособие / В. Н. Жигалова, Ж. Н. Аксенова. - Томск: ФДО, ТУСУР, 2019. - 151 с. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1846590.
2. Исаченко И. И. Основы самоменеджмента: учебник / И.И. Исаченко. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 312 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16- 005304-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1893924.
3. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника : учебное пособие / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107587.html
4. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497- 1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108225.html
5. Резник С. Д. Карьерный менеджмент: учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина; под общ. ред. С. Д. Резника. - 2-е изд. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009452-6. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1062367.
6. Салалыкина, Е. В. Управление персоналом в социально-культурной деятельности : учебное пособие / Е. В. Салалыкина. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 116 с. — ISBN 978-5-4487-0783-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107090.html
7. Толочек, В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен : монография / В.А. Толочек. - Москва : Институт психологии РАН, 2017. - 262 с. - (Фундаментальная психология - практике). - ISBN 978-5-9270-0352-5. - Текст : электронный. - URL: https://new.znanium.com/catalog/product/1060987

Дополнительная литература:

1. Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 259 с.

2. Эдвард де Боно. Гениально. Инструменты для решения креативных задач.- пер. с англ. – Альпина Паблишер., 2017- 381 с.

3. Анциферов В. В., Бондарев С. С., Устинов И. Ю. Профилактика и разрешение конфликтов в служебных коллективах. — Учебное пособие в 2-х частях. — Воронеж: ВИ МВД России, — 2006.

4. Голви, Тимоти. Стресс . Как внутренняя игра. Как преодолеть жизненные трудности и реализовать свой потенциал..- М.- Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2019-272с.

5. Зеленский С. Ю., Чернов А. В. Методы профилактики конфликтов в компаниях // Молодой ученый. — 2014. — №18. — С. 364-366.

6. Карузо, Д., Сэловей, П. Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять [Текст] / Д. Карузо, П. Сэловей. – СПб.: Питер, 2016. – 320 с.

7. Козлов В.В., Козлова А.А. Конфликт: участвовать или создавать- М.: ЭКСМО.- 2008.- 304с.

8. Лейси Х. Как разрешить конфликт на рабочем месте. Пер с англ.М.: HIPPO-2004- 208 с.

9. Левин Стюарт. Разрешение конфликтов. От конфликта к сотрудничеству.- М. : Олимп - Бизнес, 2008, - 272с.

10.Талеб Нассим Николас. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. -М.: Изд-во «Коллибри, 2016.-736 с

11.Эбенштейн Д. Сила эмпатии. Ключ к конструктивному общению и успешным переговорам –М.: Изд-во «МИФ», 2015.-350с.

12.Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.:Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.

13.Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.

14.Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012.-408 с.

15.Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2016. – 350 с.
16.Майер, Р. Майерс, Р. Виртуозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.

17.Нейл Фьере Психология личной эффективности. Как победить стресс, сохранять концентрацию и получать удовольствие от работы. М.- Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2019. -180с.

18.Нейл Фьере. Легкий способ перестать откладывать дела на потом. М.- Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2019. -196с.

19.Керри Глинсон. Работай меньше, успевай больше. М.- Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», 2019 .-220с.

20.Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. Издательство: Альпина Бизнес Букс, 2019.

21.Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие / С.И. Сотникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 328с. - (Высшее образование). - DOI: https://doi.org/10.12737/11664. - ISBN 978-5-369-01455-4. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/937985.

3. Периодические издания

1. Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» https://www.kdelo.ru.
2. Журнал «HR-менеджмент» https://4hr.ru.
3. Журнал «Кадры предприятия» http://www.kapr.ru.
4. Интернет-ресурсы 1. Портал о кадровом менеджменте https://hrm.ru/_wt/hrmhome. 2. Кадровый портал https://www.pro-personal.ru. 3. HR-сообщество и публикации https://hr-portal.ru

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы:

1. https://www.amr.ru – Ассоциация менеджеров
2. http://www.econ.msu.ru/elibrary – Электронная библиотека экономического факультета
3. https://www.executive.ru – Executive (Сайт сообщества профессионалов и менеджеров)
4. https://www.rspp.ru – Российский союз промышленников и предпринимателей по социальным стандартам

Рекомендуемые обучающие, справочно-информационные, контролирующие и прочие компьютерные программы, используемые при изучении дисциплины

№ п/п	Название рекомендуемых по разделам и темам программы технических и компьютерных средств обучения	Номера тем

1.	MS PowerPoint	2, 4, 5, 7, 8, 9,10

Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

1.Устный опрос (По всем разделам дисциплины**).** Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

2. Семинар пресс-конференция «Процессы управления карьерой персонала и ее мотивационные аспекты».

Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты находят примеры организаций, использовавших технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом (в группах по 3-4 человека). Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечают докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов развертывается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются примеры, найденными другими группами. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

3. Дискуссия «Управление карьерой в IT- компании ». На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы»; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства коллегиального стиля руководства?

Чем обуславливается применение авторитарного стиля руководства. Как влияет неопределенность факторов внешней и внутренней среды организации на выбор стилей руководства?

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «за» позицию использования авторитарного стиля руководства, другая – «против». Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по поставленным вопросам.

4. Кейс: «Планирование деловой карьеры в банковской сфере.»

В одной из телевизионных передач[1] 20 сентября 2015 на ведущем канала телевидения России телезрителям предлагалась мысль, что «немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». На это утверждение можно было бы и не обращать особого внимание, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого вынесения вопроса на всю страну. Но среди авторов были специалисты из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН и др.

Суть содержания передачи сводилась к тому, что истоком, причиной агрессии, агрессивного поведения является сами агрессивная природа человека. (*Социально-биологическая парадигма. – прим. авт.*) Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указывают и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (*условиями жизнедеятельности*, о чем и говорит *социально-психологическая парадигма – прим. авт*): например, «человек наступил в лужу, потом ему отдавили ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»[2].

Вопрос для анализа. Используя теоретические и методические знания, полученные в ходе усвоения вопросов темы «Трудовые конфликты», студенты должны оценить: насколько верно утверждение специалистов из Минздрава России, научного центра психического

[1] «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости»

[2] «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости».

здоровья РАМН о том, что причиной конфликтов, агрессии, агрессивного поведения является сами агрессивная природа человека?

5. Дискуссия. « **Карьерная лестница в эпоху неопределенности».**

Предварительно студенты в ходе самостоятельной работы подбирают статьи, примеры из практики организаций, касающиеся способов урегулирования трудовых конфликтов, вырабатывают и аргументируют свою позицию по поставленному вопросу, а затем в ходе проведения семинара обмениваются точками зрения, критикуют аргументацию друг друга, вырабатывают консолидированную точку зрения по поставленному вопросу.

6. **Задание «Факторы, обеспечивающие карьерную успешность.»:** Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, студенты должны провести исследование по теме **«Факторы, обеспечивающие карьерную успешность.»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

7. **Задание « Оценка карьерного роста персонала, методы оценки»** Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включаю факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

8. **Задание: Социологическое исследование «Карьерные мотивы и ценностные ориентации персонала ».**

Студенты выступают в роли исследователей. Задача студентов разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Карьерные мотивы и ценностные ориентации персонала». Результат оформляется в виде анкеты социологического опроса

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения курса обучающиеся обязаны соблюдать дисциплину, вовремя приходить на занятия, делать домашние задания, осуществлять подготовку к семинарам и контрольным работам, проявлять активность на занятиях.

При этом важное значение имеет самостоятельная работа, которая направлена на формирование у учащегося умений и навыков правильного оформления конспекта и работы с ним, работы с литературой и электронными источниками информации, её анализа, синтеза и обобщения. Для проведения самостоятельной работы обучающимся предоставляется список учебно-методической литературы.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине требуется аудитория, оборудованная компьютером и проектором, используемые для демонстрации презентаций, флипчартом и маркерами. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

IX. Фонд оценочных средств

Вопросы к зачету:

1. Теоретические аспекты деловой карьеры персонала.
2. Карьера в современном мире. Понятие и сущность карьеры.
3. Перспективы карьеры как условие стабилизации кадрового состава. Цели и правила ее построения.
4. Основания типологизации и виды карьеры. Характеристики карьеры.
5. Факторы, определяющие развитие карьеры.
6. Жизненный цикл профессиональной карьеры. Ее динамичность.
7. Этапы карьеры. Карьера в разных странах и организациях.
8. Управление карьерой персонала
9. Процессы управления карьерой персонала и ее мотивационные аспекты.
10. Карьерная лестница.
11. Система управления карьерным процессом персонала. Приоритетные направления.
12. Эволюция представлений о карьере.
13. Карьера в бизнес-организациях.
14. Карьера на промышленном предприятии.
15. Основные положения теории карьеры.
16. Общая характеристика деловой карьеры.
17. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры.
18. Типы и стадии деловой карьеры.
19. Модели деловой карьеры.
20. Разновидности горизонтальной карьеры.
21. Гендерные аспекты карьеры.
22. Карьерные мотивы и ориентации как динамические системы.
23. Методики диагностики ценностных ориентаций в карьере.
24. Характеристика этапов деловой карьеры.
25. Планирование карьеры в организации.
26. Принципы планирования деловой карьеры.
27. Этапы планирования карьеры.
28. Карьерограмма как форма планирования индивидуальной карьеры.
29. Правила составления карьерограммы.
30. Служебное перемещение как средство реализации плана карьеры.
31. Функции служебных перемещений.
32. Принципы и правила перемещения кадров.
33. Виды служебных перемещений.
34. Этапы организации перемещения кадров.
35. Кадровый резерв на выдвижение. Типы кадрового резерва. Принципы формирования кадрового резерва.
36. Карьерные мотивы и ценностные ориентации персонала.
37. Подходы к исследованию мотивационной сферы человека. Сущностные аспекты профессиональной мотивированности личности.
38. Понятия «карьерные мотивы», «карьерные ориентации», «ценностные ориентации в карьере».
39. Карьерные мотивы и ориентации как динамические системы. Проблемы ихформирования.
40. Выбор карьеры и тип личности (по Голланду, др.). Методики диагностики ценностных ориентации в карьере («Якоря карьеры», др.)я.
41. Технологии карьерного продвижения.
42. Задачи управления карьерой и карьерного развития.
43. Концепции управления карьерой. Функции управления карьерой.
44. Приоритетные направления развития системы управления карьерой персонала.

45. Принципы и условия управления деловой карьерой.
46. Методы управления деловой карьерой.
47. Модели управления карьерой в компаниях сферы услуг.
48. Организация как субъект управления карьерными процессами.
49. Учет качественных характеристик персонала в процессе управления их карьерой.
50. Закономерности карьерного развития.
51. Механизмы карьерного процесса.
52. Карьерные стратегии.
53.Принципы планирования деловой карьеры. Этапы планирования карьеры.
54.Образец плана карьеры. Планирование деловой карьеры. Карьерограмма.
55. Деловая карьера: факторы успеха. Понятие «карьерный рост» и «карьерная успешность».
56.Факторы, обеспечивающие карьерную успешность. Психологические составляющие карьерной успешности.
57.Способы выявление карьерного потенциала и оценка эффективности моделей рангового продвижения
58.Модели карьерного роста. Оценка карьерного роста персонала, методы оценки
59. Критерии и факторы карьерного успеха.
60. Характеристики центростремительной карьеры.

Темы для рефератов:
1. Эволюция представлений о карьере.
2. Карьера в бизнес-организациях.
3. Карьера на промышленном предприятии.
4. Основные положения теории карьеры.
5. Общая характеристика деловой карьеры.
6. Факторы, определяющие развитие карьеры.
7. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры.
8. Жизненный цикл профессиональной карьеры.
9. Типы и стадии деловой карьеры.
10. Модели деловой карьеры.
11. Разновидности горизонтальной карьеры.
12. Гендерные аспекты карьеры.
13. Карьерные мотивы и ориентации как динамические системы.
14. Методики диагностики ценностных ориентаций в карьере.
15. Характеристика этапов деловой карьеры.
16. Планирование карьеры в организации.
17. Принципы планирования деловой карьеры.
18. Этапы планирования карьеры.
19. Карьерограмма как форма планирования индивидуальной карьеры.
20. Правила составления карьерограммы.
21. Служебное перемещение как средство реализации плана карьеры.
22. Функции служебных перемещений.
23. Принципы и правила перемещения кадров.
24. Виды служебных перемещений.
25. Этапы организации перемещения кадров.
26. Резерв на выдвижение.
27. Типы кадрового резерва.
28. Принципы формирования кадрового резерва.
29. Качественный, количественный и структурный аспекты резерва.
30. Методы работы с кадровым резервом.
31. Этапы служебно-профессионального продвижения.
32. Технологии карьерного продвижения.

33. Задачи управления карьерой и карьерного развития.
34. Функции управления карьерой.
35. Концепции управления карьерой.
36. Приоритетные направления развития системы управления карьерой персонала.
37. Принципы и условия управления деловой карьерой.
38. Методы управления деловой карьерой.
39. Модели управления карьерой в компаниях сферы услуг.
40. Организация как субъект управления карьерными процессами.
41. Учет качественных характеристик персонала в процессе управления их карьерой.
42. Закономерности карьерного развития.
43. Механизмы карьерного процесса.
44. Карьерные мифы.
45. Карьерные стратегии.
46. Способы выявления карьерного потенциала.
47. Оценка карьерного потенциала и карьерного роста персонала.
48. Критерии и факторы карьерного успеха.
49. Карьерный самоменеджмент.

Фонд тестовых заданий по дисциплине

Раздел 1. Основы управления карьерой.

1. Карьера – это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

2. Управление деловой карьерой является:

а) стимулом к труду;
б) формой развития персонала;
в) разновидностью кадрового планирования;
г) всем перечисленным.

3. При планировании карьеры различают следующие типы целей:

а) личные, предметные, индустриальные;
б) объективные, субъективные;
в) личные, общественные;
г) только личные.

4. Этапы карьеры (уберите лишнее)

а) этап становления;
б) этап сохранения;
в) этап завершения;
г) конечный этап.

5. Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?

а) властная, квалификационная, профессиональная, реальная;
б) статусная, властная, образовательная, перспективная;
в) квалификационная, статусная, властная, монетарная;
г) властная, монетарная, статусная, образовательная.

Раздел 2. Карьерные мотивы, ценностные ориентации и планирование деловой карьеры.

1. К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманным решениям:

а) мастер;

б) иллюзионист;
в) альпинист;
г) муравей.

2. К какому этапу карьеры относится профессиональное развитие?

а) предварительный;
б) первоначальный;
в) стадия стабильной работы;
г) стадия отставки.

3. Инструмент управления карьерой представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры – это:

а) карьерограмма;
б) личный жизненный план карьеры;
в) социограмма;
г) план социального развития коллектива.

4. Какого типа личности нет в системе Голланда?

а) реалистический;
б) исследовательский;
в) артистический;
г) одухотворенный.

5. Процесс, в состав которого входят: организация найма, отбора, приема персонала, его деловая оценка, профориентация и адаптация, обучение, управление его деловой карьерой и служебно профессиональным продвижением, мотивация и др.:

а) технология управления персоналом;
б) управление персоналом;
в) система управления персоналом;
г) концепция управления персоналом.

Раздел 3. Организация перемещения кадров и карьерная успешность.

1. Карьера – это:

а) процесс профессионального роста человека;
б) отношения между предпринимателями;
в) процесс труда;
г) система общественного труда.

2. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом:

а) труд;
б) карьера;
в) работа;
г) заработная плата.

3. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с особыми требованиями к профессии?

а) социально-экономические;
б) кризисные;
в) общие;
г) кадровые.

4. По характеру протекания различают типы карьеры:

а) прямолинейный и криволинейный;
б) линейный и нелинейный;
в) горизонтальный и вертикальный;
г) продвигающийся и непродвигающийся.

5. Управление деловой карьерой является:

а) стимулом к труду;

б) формой развития персонала;
в) разновидностью кадрового планирования;
г) всем перечисленным.

Практические Задания
Тема «Основы управления карьерой»

Задание 1. Прочитайте материал в журнале «Генеральный директор»
https://www.gd.ru/articles/8935-qqq16-m12–05–12–2016-programma-kadrovogorezerva
Ответьте на вопросы:
1. Каким образом предложенная практика повлияла на карьеру сотрудников – членов кадрового резерва? Как она может повлиять на их карьеру в перспективе?
2. Найдите аналогичные примеры работы с кадровым резервом в других коммерческих компаниях.
3.Проведите сравнительный анализ, оценивая: – механизм выдвижения в 16 кадровый резерв; – система работы с кадровым резервом; – «фишки» компании, используемые в работе с резервистами; – универсальность системы работы с кадровым резервом и возможность ее тиражирования.

Задание 2. Карьерные мотивы, ценностные ориентации и планирование деловой карьеры.
Задача 1. «Круглый стол: Этап 1. «ЗА» и «ПРОТИВ» будущей профессии».
Этап 2. «Возможные профессиональные треки».

Этап 1. «ЗА» и «ПРОТИВ» будущей профессии».
Преподаватель модератор методом жеребьевки (случайным образом) делит группу студентов на две подгруппы. Первая подгруппа получает задание сформулировать, оценить (ранжировать) и презентовать аргументы «За» выбранной профессии.
Вторая подгруппа получает задание сформулировать, оценить (ранжировать) и презентовать аргументы «Против» выбранной профессии. На выполнение задания подгруппам дается 20 минут. Преподаватель озвучивает, что по истечении времени каждая подгруппа выдвигает докладчика, который должен от имени группы презентовать аргументы «За» и «Против» выбранной профессии. На доклад дается 5 минут, затем вопросы от подгруппы оппонентов – 5 минут. Преподаватель-модератор делает общий вывод (5 минут), предлагая участникам подумать о достоверности и актуальности, представленных аргументов «За» и «Против».

Этап 2. «Возможные профессиональные треки». На втором этапе преподаватель-модератор переформирует группу любым удобным способом на несколько подгрупп (3-4), предлагая для проработки темы, связанные с профессиональными траекториями. Например: - инженер-управленец (директор, главный инженер, …); - инженер-исследователь; - инженер-новатор; - инженер-технологический предприниматель.
Задание (на выполнение задания дается 30 минут с учетом подготовки презентации результатов). Каждая подгруппа готовит описание траектории от студента до высокой карьерной позиции в своей профессии, с указанием периодов времени и ресурсов, которые могут потребоваться для достижения промежуточных позиций и итоговой высокой карьерной позиции. Приветствуется визуализация результатов работы группы: презентация (в любом доступном ПО), использование метода «Майнд мэп» (карта памяти), дорожная карта и другое. Группы по 2 минуты презентуют результаты работы. Подведение итогов работы группы – 5-7 минут.

Задача 2. **Деловая игра. «Собеседование при трудоустройстве: метод «4 шляп»».** Преподаватель выступает в роли организатора процесса собеседования при трудоустройстве, распределяет роли, при необходимости корректирует и консультирует по вопросам, которые могут возникнуть в процессе деловой игры. Четыре шляпы условно обозначают разные роли в ходе собеседования: соискатель, будущий непосредственный начальник, сотрудник HR-службы, 17 коллега, владелец бизнеса, заказчик и другое на усмотрение модератора. Надевая определенную шляпу, обучающийся встает на позицию в соответствии с обозначенной ролью, и должен говорить, задавать вопросы и отвечать на вопросы из этой роли. Нужно,

чтобы каждый обучающийся - участник деловой игры, попробовал себя в нескольких ролях. При этом, вопросы, касающиеся будущей работы, компетенций соискателя и прочие должны быть в той профессиональной области, с которой связана конкретная образовательная программа данной группы. Результатом собеседования должно стать решение работодателя (непосредственный начальник, сотрудник HR-службы) о приеме на работу соискателя или отказ в работе. И в том, и в другом случае обучающийся должен мотивировать свое решение. Соискатель должен принять решение о согласии принять эту работу в данной компании или отказ от нее. И в том, и в другом случае обучающийся должен мотивировать свое решение.

Задание 3. Организация перемещения кадров и карьерная успешность.

Задача 1. Предложите 5-10 критериев отбора кандидатов на включение в кадровый резерв, отвечающих ключевым компетенция компании (организации), в которой Вы проходили практику.

Задача 2. **Кейс «Требую повышения».** Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: - получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения; - составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; - вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

- по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;
- официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;
- оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания к кейсу: 1. Оцените предложение руководителя по каждому пункту. 2. Какие условия Вы хотели бы изменить? 3. Предложите руководителю свой вариант решения.

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю

1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% Итого:	 5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования (УО-1) письменный опрос в виде теста (ПР-1) письменная контрольная работа (ПР-2) письменная работа в форме реферата (ПР-4) Контролируемая самостоятельная работа студентов (КСР) Защита группового проекта Итого:	10 10 10 5 5 5 45
3.	Зачёт	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	**3 (удовлетворительно)**	**4 (хорошо)**	**5 (отлично)**
< 50	**50-64**	**65-84**	**85-100**

Язык преподавания: русский.

Автор (авторы) программы: Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.

Преподаватель (преподаватели): Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.