

Подписан: Аксенов Александр
Викторович
Дата: 2024-08-30 15:17:38

Документ подписан простой электронной подписью
ФИО: Лиховид Андрей Александрович
Должность: И.о. декана медико-биологического факультета
Дата подписания: 05.07.2024 12:39:05
Уникальный программный ключ:
842008d9d07ceade57ed427a05fd21c9bdc6cab6

(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель УС Химико-фармацевтического
факультета

Аннотация дисциплины

Наименование дисциплины (модуля)	Управление карьерой
Содержание	Понятия «Карьера» и «Управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры. Основные понятия. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Тестирование как метод самооценки. Оценка способностей и личных качеств. Методики личностных тестов Т. Лири, ММРІ, А. Айзенка, Кеттелла, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон. Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой. Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов. Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные

	методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала. Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала.
Реализуемые компетенции	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. ПК-5 Способен управлять качеством результатов текущей деятельности фармацевтической организации
Результаты освоения дисциплины (модуля)	УК-6 УК-6 И-1 Устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов, с учетом приоритетов действий для успешного выполнения порученной работы УК-6 И-2 Оценивает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда УК-6 И-3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. УК-6 И-4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов и возможностей при решении поставленных задач и приобретении новых знаний и навыков ПК-5 Знать: Способы управления качеством результатов текущей деятельности фармацевтической организации. Уметь: Управлять качеством результатов текущей деятельности фармацевтической организации. Владеть: Навыками управления качеством результатов текущей деятельности фармацевтической организации.

Трудоемкость, з.е.	3
Форма отчетности	Зачет в 3 семестре по модулю «Управление карьерой»
Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины	
Основная литература	1. Гражданский кодекс российской Федерации. Часть 1.//Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г., N 32, ст. 3301. 2. Гражданский кодекс российской Федерации. Часть 2.// Собрание законодательства Российской Федерации от 01.01.01г., № 5, ст.410. 3. Трудовой кодекс Российской Федерации.//Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. 4. Маусов Н. К., Безделов Д. Е. Управление карьерой: Учеб. пособие. – М.: Рос. экон. акад., 1999. – 92 с. 6. Сотникова С. И. Управление карьерой. Учебное пособие. –М.: ИНФРА–М, 2001.
Дополнительная литература	1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. – М.: Дело. 1991. – 320 с. 2. Грачев М. В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело ЛТД. 1993. – 208 с. 3. Десслер Г. Управление персоналом. – Пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 799с. 4. Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация – М.: ИНФРА-М, 2010. 5. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. - Изд-во «Инфра - М», 2010. 6. Щур Д.Л. Аттестация персонала: правовые и оформительские аспекты: практическое руководство.- Изд-во «Финпресс», 2010 – 240 с.