

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

для студентов специальности 21.05.06 Нефтегазовая техника и технологии
специализации «Технология бурения нефтяных и газовых скважин»

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Управление деловой карьерой.

Практическое занятие № 1

Тема 2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».

Практическое занятие № 2 .

Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами.

Практическое занятие № 3

Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению карьерными процессами.

Практическое занятие № 4

Тема 5. Планирование карьерных процессов в организации.

Практическое занятие № 5

Тема 6. Оценка работ и работников.

Практическое занятие № 6

Тема 7. Развитие персонала в системах профессиональной подготовки

Практическое занятие № 7

Тема 8. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала.

Практическое занятие № 8

Тема 9. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Практическое занятие № 9

Рекомендуемая литература

Практическое занятие № 1

Тема 1. Управление деловой карьерой.

Цель: формирование представления о карьере как социально-экономической категории.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- сущность деловой карьеры;
- структуру деловой карьеры;
- характеристику деловой карьеры и виды.

Умеет:

- планировать личную работу;
- формулировать жизненные цели и принимать решения.

Владеет:

- навыками эффективного использования рабочего времени и техникой планирования своего рабочего времени;
- основами приемами, стимулирующими общение и создание доверительных отношений.

Актуальность темы: В литературе можно встретить различные подходы к определению понятия «деловая карьера». Во многих работах авторы ограничиваются лишь определением карьеры, не выделяя особо карьеру деловую: «Карьера представляет собой процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций.

Другими словами, карьера это развитие человека и освоение им социального пространства или экспансия человека в организационном пространстве конкретного предприятия». В

других работах проводится четкое различие между просто карьерой и карьерой деловой: «Карьера - результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Деловая карьера - поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения».

Практическое занятие № 2

Тема 2. Основные характеристики понятия «Управление деловой карьерой».

Цель: формирование представления об управлении деловой карьерой.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- формулировку определения деловой карьеры;
- описание видов и моделей развития деловой карьеры.

Умеет:

- разбираться в определении деловой карьеры;
- применять полученные навыки для подготовки и проведения деловых переговоров и встреч.

Владеет:

- построением устных ПР-сообщений;
- основами речевой коммуникации;
- приемами, стимулирующими общение и создание доверительных отношений.

Актуальность темы:

Управление деловой карьерой — это комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из

целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. Управление деловой карьерой позволяет достичь преданности работника интересам организации, повышения производительности труда, уменьшения текучести кадров и более полного раскрытия способностей человека.

Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно переждать.

Практическое занятие № 3

Тема 3. Субъекты управления карьерными процессами.

Цель: формирование представления об управлении карьерными процессами.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- сущность, понятие карьерных процессов;
- сущность, показатели, виды карьеры;

Умеет:

- применять теоретические знания в области психологии карьеры при участии в прикладных исследованиях;

- подбирать и анализировать информацию по проблемам управления карьерой;

Владеет:

- современными технологиями управления карьерными процессами;

- современными навыками информационного обеспечения карьерных процессов.

Актуальность темы: Процесс управления карьерой является двусторонним. Объектом управления является повышение ценности человеческого капитала работника. В ситуации, когда субъектом является работник, речь идет об управлении личной карьерой; если субъектом управления является работодатель, – об управлении деловой карьерой. Понятие «управление карьерой» включает два этих процесса. Что касается управления личной карьерой, то, поступая на работу, каждый должен уметь реально оценивать свои деловые качества, соотносить свою профессиональную подготовку с теми требованиями, которые ставят перед ним организация, его работа. От этого во многом будет зависеть успех всей дальнейшей карьеры.

Чтобы избежать малопривлекательной для себя работы, особое внимание следует уделить изучению рынка труда. Но даже хорошие знания рынка труда еще не гарантируют получение работы вследствие острой конкуренции. Необходима правильная самооценка своих навыков и деловых черт, которая предполагает знание себя, своих достоинств и недостатков. Только при этом условии можно правильно определить цели карьеры. Целью нельзя считать только область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Это всего лишь причины, в силу которых человек хотел бы получить конкретную работу, занять определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Практическое занятие № 4

Тема 4. Содержание и организация деятельности по управлению карьерными процессами.

Цель: формирование представления об организации деятельности по управлению карьерными процессами.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- сущность, понятие об управлении карьерными процессами;
- сущность, виды коммуникативных стилей в управлении;
- навыки для подготовки и проведения деловых переговоров и встреч.

Умеет:

- применять полученные навыки по управлению карьерными процессами;
- грамотно вести прием посетителей и телефонные переговоры.

Владеет:

- основами речевой коммуникации, приемами, стимулирующими общение и создание доверительных отношений;
- современными технологиями управления карьерными процессами.

Актуальность темы: Целью организационных мероприятий управления карьерными процессами в организации является проведение в жизнь комплекса мер по регулированию служебных перемещений, необходимых для эффективной деятельности организации, и создание благоприятной обстановки для работников, вовлеченных в эти процессы.

Поскольку системы управления карьерными процессами в организации опираются на целый ряд специфических процессов и технологий, имеющих хождение в среде персонала, для того чтобы вся эта деятельность была бы эффективной, должен быть соблюден ряд условий, описанных в специальной литературе.

Практическое занятие № 5

Тема 5. Планирование карьерных процессов в организации.

Цель: формирование планирования карьерных процессов в организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знает:

- сущность, понятие карьерных процессов в организации;
- формы, виды коммуникативной компетентности специалиста;
- психологические приемы влияния на партнера и способы защиты от манипуляций в деловых коммуникациях.

Умеет:

- учитывать психологические аспекты при представлении информации;
 - вести деловые беседы, деловые переговоры, совещания;
- анализировать личность партнера по невербальному поведению

Владеет:

- навыками учета психологических факторов, влияющих на карьерные процессы в организации применения методов и техник аргументирования и приемов влияния на партнера в процессе делового общения;
- навыками психодиагностики личности делового партнера по невербальным признакам

Актуальность темы: Организационное карьерное планирование — это процесс, в ходе которого менеджеры, исходя из интересов организации, пытаются планировать ход карьерного продвижения своих подчиненных. Краткосрочные планы означают программу специфических карьерных перемещений и, возможно, мероприятия по развитию работников, которые должны произойти в течение ближайших 1 — 2 лет. Долгосрочные планы включают данные об основных перемещениях, определяющих карьеру работников организации, которые являются желательными, исходя из внутрифирменных целей, за период от 3 до 10 лет. По мнению авторов для целей планирования необходимо разделить понятия «потенциальная карьера» и «реальная карьера». Потенциальная карьера характеризует тот

коридор возможных статусных перемещений, который складывается для конкретного индивида с учетом осознанно выбранного им жизненного пути, ситуации на рынке труда, профессии, перспектив развития сферы приложения труда, состояния здоровья, индивидуальных способностей и склонностей, семейных связей, поведенческих характеристик и т.п. При этом существуют верхние границы этого коридора, когда жизненные планы весьма напряжены, но вполне реальны, и нижние, когда с учетом конкретной жизненной ситуации отнюдь не все ставящиеся цели являются напряженными и человек стремится максимально использовать свой потенциал.

Например, перед индивидом открывается возможность быстрого административного роста в конкретной организации, но он осознанно отвергает этот вариант в пользу первоочередного развития профессиональных навыков. Такие допущения позволяют не только сравнивать реальную карьеру конкретного работника с карьерой других людей, но и оценивать степень использования потенциала человека. В результате подобного сравнения появляется возможность сделать вывод о том, удалась ли карьера у индивида или нет.