

СИСТЕМА КАРЬЕРНОГО РОСТА ПЕРСОНАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Подготовка студентов к самостоятельному поиску работы, взаимодействию с работодателем, адаптации к рынку труда и формированию компетенций, необходимых для трудоустройства и построения карьеры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Система карьерного роста персонала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Система карьерного роста персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Инновационный менеджмент», «Политология», «Правоведение», «Трудовое право», «Управление персоналом», «Антикризисное управление персоналом», «Государственное регулирование экономики», «Информатика», «Качество и уровень жизни населения», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления персоналом», «Национальная экономика», «Организационная культура», «Основы менеджмента», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления персоналом», «Развитие персонала организации», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Современные средства оценивания системы управления персоналом», «Социальное страхование», «Страхование в трудовой сфере», «Теория организации», «Управление качеством персонала организации», «Управление проектами в трудовой сфере», «Экономика организации», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способен к обеспечению эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- понятие, виды, этапы карьеры, карьерные кризисы;
- способы поиска работы;
- инструменты планирования и развития карьеры;
- этапы отбора в компанию;
- основы целеполагания и управления временем;
- возможные профессии в сфере логистики, маркетинга, PR, финансов, управления персоналом, государственного и муниципального управления;

уметь

- самостоятельно искать работу, составлять резюме и сопроводительное письмо;
- разрабатывать стратегическую карту управления карьерой на основе приобретенных

знаний и проведенного SWOT анализа;

- проводить SWOT анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии и разрабатывать стратегию поведения для максимального роста, компенсации слабых сторон и угроз, ликвидации проблем;
- выявлять компетенции, необходимые для трудоустройства, адаптации в профессиональной деятельности и коллективе, и разрабатывать план их развития;

владеть

- методами работы в команде;
- методами планирования времени;
- способами эффективного поведения на собеседовании;
- способами выступления перед аудиторией.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 42 ч., СРС – 62 ч.),

распределение по семестрам – 8,

форма и место отчётности – аттестация с оценкой (8 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Управление карьерным ростом.

Понятие карьеры. Подходы к типологизации карьеры. Виды карьеры: вертикальная, горизонтальная, диагональная, центростремительная. Этапы карьеры. Карьерные кризисы. «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейн. Стратегическая карта управления карьерой. Что нужно знать об отрасли, компании, должности. Рейтинг профессий. Транснациональные корпорации, проектная работа, фриланс, старт-апы, предпринимательство, стажировки. Матрица Коха. Тест MBTI. Компетентность и компетенции, которые оценивают работодатели, их виды (общекорпоративные, функциональные, менеджерские). Деятельность менеджера: функции, роли, компетенции. Способы развития компетенций

Постановка карьерных целей и управление временем.

Алгоритм уверенного достижения целей. Техники целеполагания. Модель SMART. Драйверы и мини-сценарии. Инструменты управления временем. Отечественная школа организации времени. Хронометраж. Поглотители времени. Планирование задач. Планирование дня. Приоритеты. Самомотивация и принципы эффективного отдыха. Концепция «зоны комфорта»

Эффективный поиск работы.

Рынок труда. Профессии в области логистики, маркетинга, PR, финансов, управления персоналом, государственного и муниципального управления и пути развития по этим направлениям. Способы поиска работы (веб-сайты компаний, сайты по поиску работы, кадровые агентства, ярмарки вакансий, мастер-классы от компаний и др.), их сильные и слабые стороны. Стандарты поиска работы. Дневник по поиску работы

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».