

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна»
(СПбГУПТД)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ВШТЭ



Рабочая программа дисциплины

Б1.О.03

Планирование карьеры и основы лидерства

Учебный план: _____ ФГОС3++m380402.28-1_24-12.plx

Кафедра: 10 Менеджмента и права

Направление подготовки:
(специальность) 38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки:
(специализация) Энергоменеджмент

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: очная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
1	УП	17	34	56,75	0,25	3	Зачет
	РПД	17	34	56,75	0,25	3	
Итого	УП	17	34	56,75	0,25	3	
	РПД	17	34	56,75	0,25	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952

Составитель (и):

кандидат юридических наук, доцент

Соболевская А.И.

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой менеджмента и права

Бескровная В.А.

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Назарова А.Н.

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.1 Цель дисциплины:**
- формирование компетенций обучающегося, необходимых для трудоустройства и построения карьеры, принципов построения карьеры, подготовка студентов к самостоятельному поиску работы, адаптации к рынку труда;
 - формирование компетенций обучающегося в области профессиональных знаний, теории, принципов и основ лидерства, а также навыков формирования, развития и совершенствования лидерских качеств в менеджменте;
 - изучение основ командообразования с целью принятия стратегических и оперативных управленческих решений;
 - овладение навыками урегулирования конфликтов и налаживание необходимых межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.

- 1.2 Задачи дисциплины:**
- раскрытие сущности, значения карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации и трудоустройства;
 - определение типологии карьерных продвижений, методов планирования и развития карьеры, подходов к типологии жизненной структуры и этапов карьеры;
 - дать представление о важнейших концепциях, принципах, требованиях и функциях лидерства;
 - выработка лидерских качеств и навыков обучающихся и их совершенствование;
 - стимулирование к самостоятельному изучению современной учебной и научной литературы и проведение учебно-исследовательской работы.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Дисциплина базируется на компетенциях, сформированных на предыдущем уровне образования.

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
Знать: основные принципы планирования карьеры, функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности; основы подготовки, руководства и контроля за реализацией проектами.
Уметь: составлять план карьеры, создавать и реализовывать проекты; выявлять особенности управления проектами на разных стадиях, осуществлять компетенции лидера в рамках подготовки и реализации проектов.
Владеть: навыками развития и планирования карьеры, разработки и реализации проектов; навыками и методами управления в рамках подготовки и реализации проектов, методами оценки и развития лидерского потенциала; анализом лидерских качеств личности.
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Знать: основные понятия и принципы планирования профессиональной карьеры, и способы управления ею; основы создания рабочих команд; основные этапы командообразования, функции лидера в современном обществе, отечественные и зарубежные подходы к изучению лидерства и стилей руководства.
Уметь: разрабатывать план развития карьеры; анализировать этапы планирования и построения карьеры, использовать оптимальные стили руководства командой в соответствии с поставленными задачами.
Владеть: навыками проведения личной диагностики; навыками анализа карьерных ожиданий и предпочтений; навыками анализа текущего профессионального статуса; навыками определения примерных вариантов карьерных планов; технологиями по карьерному продвижению; навыками анализа и коррекции этапов продвижения по карьерной лестнице, навыками эффективного управления командой; навыками организации коммуникаций при реализации различных проектов.
УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Знать: отечественные и зарубежные концепции управления временем; методы и системы управления временем отечественные и зарубежные методики самооценки и самоконтроля; основы саморегуляции и самоуправления; принципы саморазвития и самообразования в контексте построения карьерной стратегии в связи с запросами рынка труда, технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера
Уметь: применять систему управления временем; производить самооценку личности, определять ее виды и уровни, разрабатывать систему самоконтроля с целью оптимизации процесса развития карьеры, использовать технологии работы лидера в соответствии с личными целями и целями членов команды.
Владеть: методами целеполагания, навыками проведения анализа приоритетов индивидуальной стратегии развития карьеры с применением технологий саморегуляции, а также с применением современных форм и методов здоровьесберегающей деятельности; навыками планирования своего времени; навыками использования системы управления временем как личным, так и организации, навыками лидерского поведения, командного лидерства и сотрудничества.

3 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой	1				Т
Тема 1. Суть категории "карьера". Деловая карьера и ее виды. Модели карьерных процессов. Сущность планирования карьерного процесса. Этапы планирования карьеры. Жизненные и карьерные цели. Разработка личного карьерного плана. Закон Лехмана. Реализация плана развития карьеры.		1	1	6	
Тема 2. Типы карьеры: по признаку индивидуальной профессионализации; по направлениям движения работника в структуре организации; по направленности содержанию происходящих в процессе карьеры изменений; по возможности времени осуществления.		1	3	6	
Раздел 2. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом.					Д,
Тема 3. Содержание деятельности по управлению карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Привлечение, отбор и наем новых работников. Оценка персонала. Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры.		1	1	1	
Тема 4. Мотивы карьеры: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность (места жительства и работы), служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательская креативность.		1	2	2	
Раздел 3. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры					Т,

Тема 5. Резерв персонала на выдвижение.Схемы замещения должностей. Порядок формирования и учета резерва руководителей. Формы подготовки резерва на выдвижение. Организационное планирование карьеры:основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.		1	2	2	
Тема 6. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры. Собеседование: понятие, виды и типы.		1	3	6	
Раздел 4. Требования современного рынка труда к выпускникам вузов					
Тема 7. Понятие компетенций, их классификация Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала.		1	4	1	,О
Тема 8. Профессиональные стандарты:структура . Использование профессиональных стандартов при обучении, развитии персонала, создании кадрового резерва.		1	1	5	
Раздел 5. Проблема лидерства в современном менеджменте					
Тема 9. Понятие и концепция лидерства, его отличия от менеджмента, функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор развития и становления менеджера. Модели и типы лидерства.		1	4	1	Т,
Тема 10. История зарождения и развития психологии лидерства.Теории лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства (достоинства и недостатки каждого из стилей), принципы изучения «жизненного пространства» личности, ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.		2	2	6	
Раздел 6. Лидерство как психологический феномен. Личность лидера.					
					,О

Тема 11. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Методы и системы управления временем. Основные принципы и критерии постановки целей.		1	4	6	
Тема 12. Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды. Основные элементы эгомаркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности		1	1	6	
Раздел 7. Лидерство и власть в команде.					
Тема 13. Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие. Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.		3	4	2,75	,0
Тема 14. Социометрия и психологический климат коллектива. Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе.		1	2	6	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		17	34	56,75	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		51,25		56,75	

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, КРИТЕРИЕВ, СИСТЕМЫ И СРЕДСТВ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения
УК-2	Имеет представление об основных принципах планирования карьеры; объясняет основы планирования карьеры; формирует представление об актуальных вопросах теории лидерства; демонстрирует знания процесса лидерства и основ планирования карьеры.
УК-3	Имеет представления об основных понятиях и принципах планирования профессиональной карьеры; сопоставляет стили лидерства; демонстрирует навыки выбора оптимального стиля руководства; осуществляет командную стратегию работы.
УК-6	Излагает основные концепции управления временем; правильно выбирает методики самооценки в контексте построения карьерной стратегии, в связи с запросами рынка труда; анализирует приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; демонстрирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные); рассчитывает оптимальные способы для успешного построения карьеры.

5.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся дает полный исчерпывающий ответ, явно показывающий всестороннее и глубокое знание основ дисциплины. Свободно ориентируется в основных понятиях, терминах и определениях при ответе. Усвоил основную и знаком с дополнительной литературой. Использует технологии определения профессиональных знаний, умений и компетенций работающих; а так же оценки личностных качеств и характеристик работающих. Иллюстрирует теоретические аспекты реальными примерами. Проявляет готовность и способность работать с коллективом, создавать благоприятный психологический климат в нем, с учетом применения правил сбора, анализа и структурирования информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах. Демонстрирует творческие способности и широкую эрудицию, оригинальный подход к материалу.	
Не зачтено	Неспособность ответить на вопрос без помощи преподавателя. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки.	

5.3 Типовые контрольные задания и/или иные материалы, используемые для оценки результатов обучения

5.3.1 Типовые контрольные вопросы

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 1	
1	Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав
2	Формальные и неформальные коллективы.

3	Социальная группа, ее структура.
4	Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
5	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
6	Теории лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства (достоинства и недостатки каждого из стилей), ситуационный подход, харизма лидера.
7	Модели и типы лидерства.
8	Понятие и концепция лидерства, его отличия от менеджмента, функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор развития и становления менеджера.
9	Профессиональные стандарты: структура.
10	Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала.
11	Понятие компетенций, их классификация.
12	Обязанности работника, линейного менеджера и по планированию карьеры.
13	Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы.
14	Порядок формирования и учета резерва руководителей.
15	Резерв персонала на выдвижение. Схемы замещения должностей
16	Мотивы карьеры: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность (места жительства и работы), служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательская креативность.
17	Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
18	Технологии сопровождения и развития карьеры.
19	Содержание деятельности по управлению карьерой.
20	Разработка личного карьерного плана.
21	Сущность планирования карьерного процесса.
22	Деловая карьера и ее виды.
23	Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе.
24	Социометрия и психологический климат коллектива.

5.3.2 Типовые тестовые задания

- Определите специфические лидерские потребности:
 - потребность во власти;
 - потребность в контроле над событиями и людьми;
 - потребность в достижении;
 - потребность в принадлежности к определенной группе и получении одобрения;
 - все ответы верны.
- К психологической группе лидерских качеств относятся:
 - объективность;
 - стремление к постоянному совершенствованию;
 - способность управлять эмоциями;
 - широта мышления.
- Чем обеспечивается власть лидера:
 - законодательством;
 - глубокими знаниями психологии человека;
 - нормативно-правовыми актами.
- Лидер – это:
 - менеджер, который выбирает стиль управления людьми в зависимости от ситуации;
 - личность в организации, пользующаяся большим, признанным авторитетом;
 - понятие, использующееся относительно сотрудников, функции которых непосредственно связаны с управлением;
 - высшая должность на предприятии, наделенная полномочиями выбора стратегии развития компании, работы с кадрами.
- Вертикальная карьера означает:
 - перемещение в другую функциональную область деятельности;
 - подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
 - выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре;
 - расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой ступени.
- Для неспециализированной карьеры характерно:

- a) работа в разных организациях, или в одной организации, но только в рамках своей профессии и области деятельности;
- b) работа на одной должности не более 3 лет;
- c) обладание меньшим объемом специализированных знаний по специальности;
- d) чередование вертикального роста с горизонтальным.

7. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики:

- a) перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени;
- b) движение вверх по организационной иерархии;
- c) подъем на более высокую ступень служебной иерархии;
- d) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

8. Работники проходят в процессе своей профессиональной деятельности в одной организации: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. В данном случае можно говорить о карьере

- a) специализированной;
- b) межорганизационной;
- c) внутриорганизационной;
- d) скрытной;
- e) ступенчатой.

9. Карьерная среда - это:

- a) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации;
- b) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей;
- c) необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала;
- d) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала;
- e) высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации.

5.3.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Не предусмотрено

5.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

5.4.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.4.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная ☐ + Письменная ☐ Компьютерное тестирование ☐ Иная ☐

5.4.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Время на подготовку ответа - 25 минут.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
6.1.1 Основная учебная литература				
Толочек, В. А.	Профессиональная карьера как социально-психологический феномен	Москва: Издательство «Институт психологии РАН»	2017	https://www.iprbooks.hop.ru/88093.html
Коттер, Джон, Минервин, И.	Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века	Москва: Альпина Паблишер	2019	https://www.iprbooks.hop.ru/82840.html

Богомолова, Е. В., Черникова, И. А.	Менеджмент	Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование	2020	http://www.iprbookshop.ru/92831.html
Тевлюкова, О. Ю., Наумова, Е. В., Комф, Е. В.	Лидерство и командное развитие	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2021	https://www.iprbookshop.ru/126971.html
Ильина, Е. В., Афанасьева, А. Н., Романова, А. И.	Лидерство	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbookshop.ru/116447.html
Румянцева, Ю. В.	Лидерство	Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2022	https://www.iprbookshop.ru/126367.html

6.1.2 Дополнительная учебная литература

Устинова, О. В.	Менеджмент	Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры	2022	https://www.iprbookshop.ru/127825.html
Адлер, Ю. П.	Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации: управление конфликтами – задача менеджмента	Москва: Издательский Дом МИСиС	2020	https://www.iprbookshop.ru/106719.html
А.И.Соболевская	Планирование карьеры и основы лидерства. Практические занятия и самостоятельная работа: методические указания для магистрантов очной и заочной форм обучения по всем направлениям подготовки	М-во науки и высшего образования РФ, С.- Петерб. гос. ун-т. пром. технологий и дизайна, Высш. шк. технологии и энергетики.-Санкт- Петербург: ВШТЭ СПбГУПТД	2021	http://nizrp.narod.ru/metod/kafmenedgiprava/1639091746.pdf
Юрген, Аппело, Олейник, А.	Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами	Москва: Альпина Паблишер	2018	https://www.iprbookshop.ru/82577.html
Сухов А.Н.	Успех, карьера и развитие : социально- психологический анализ	Москва: Флинта	2016	http://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=355677
Ричард, Темплар, Шарпай, С., Мордвинцевой, Л.	Правила менеджмента: как ведут себя успешные руководители	Москва: Альпина Паблишер	2019	https://www.iprbookshop.ru/86788.html

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронная библиотека ВШТЭ СПб ГУПТД [Электронный ресурс]. URL: <http://nizrp.narod.ru>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ-ФАКТОР» [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/>

База профессиональных данных «Мир психологии» [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.net.ru/>

Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus [Электронный ресурс]. URL: <https://www.scopus.com>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftWindows 8

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска