

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ВШТЭ

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.О.11**

Планирование карьеры и основы лидерства

Учебный план: ФГОС3++zm130401-1\_20-13.plx

Кафедра: **10** Менеджмента и права

Направление подготовки:  
(специальность) 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника

Профиль подготовки: Тепломассообменные процессы и установки  
(специализация)

Уровень образования: магистратура

Форма обучения: заочная

### План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоёмкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
1	УП	8	12	116	8	4	Зачет
	РПД	8	12	116	8	4	
Итого	УП	8	12	116	8	4	
	РПД	8	12	116	8	4	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 13.04.01 Теплоэнергетика и теплотехника, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2018 г. № 146

Составитель (и):

кандидат юридических наук, доцент

Кандидат экономических наук, доцент

Соболевская А.И.

Богатырева О.Н.

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой менеджмента и права

Богатырева О.Н.

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Сморозин С.Н.

Методический отдел:

Смирнова В.Г.

## 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:

Правоведение, культурология

## 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 личностной 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 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой	1				
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.		0,5	0,5	5	ГД
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.		0,5	0,5	5	АС
Раздел 2. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом.					
Тема 3. Содержание деятельности по управлению карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Привлечение, отбор и найм новых работников. Оценка персонала. Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры.		0,5	0,5	8	ГД
Тема 4. Мотивы карьеры: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность (места жительства и работы), служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательская креативность.		0,5	1	10	
Раздел 3. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры					

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.		0,5	5	ГД
Тема 6. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры. Собеседование: понятие, виды и типы.	0,5	2	10	
Раздел 4. Требования современного рынка труда к выпускникам вузов				
Тема 7. Понятие компетенций, их классификация Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала.		0,5	6,5	
Тема 8. Профессиональные стандарты:структура . Использование профессиональных стандартов при обучении, развитии персонала, создании кадрового резерва.	0,5	1	5	АС
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.	0,5	1	10	ГД

<p>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.</p>		1	1	15	
<p>Раздел 6. Лидерство как психологический феномен. Личность лидера.</p>					
<p>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.</p>		1	0,5	7,5	
<p>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</p>		1	2	10	ГД
<p>Раздел 7. Лидерство и власть в команде.</p>					

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.		1	0,5	9	
Тема 14. Социометрия и психологический климат коллектива. Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе.		0,5	0,5	10	АС
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		8	12	116	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,5			
<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>		20,5		116	

#### 4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

#### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

##### 5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

##### 5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
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.	Вопросы устного собеседования. Тестовые задания.
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.	Вопросы устного собеседования. Тестовые задания.
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	Вопросы устного собеседования. Тестовые задания.

	самооценки; демонстрирует свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные); рассчитывает оптимальные способы для успешного построения карьеры.	
--	--	--

### 5.1.2 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.	

### 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

#### 5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 1	
1	Эгомаркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.
2	Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
3	Теории лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства (достоинства и недостатки каждого из стилей), ситуационный подход, харизма лидера.
4	Модели и типы лидерства.
5	Понятие и концепция лидерства, его отличия от менеджмента, функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор развития и становления менеджера.
6	Профессиональные стандарты: структура.
7	Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала.
8	Понятие компетенций, их классификация.
9	Социальная группа, ее структура
10	Обязанности работника, линейного менеджера и по планированию карьеры.
11	Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы.
12	Порядок формирования и учета резерва руководителей.
13	Резерв персонала на выдвижение. Схемы замещения должностей

14	Мотивы карьеры: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность (места жительства и работы), служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательская креативность.
15	Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
16	Технологии сопровождения и развития карьеры.
17	Содержание деятельности по управлению карьерой.
18	Разработка личного карьерного плана.
19	Сущность планирования карьерного процесса.
20	Деловая карьера и ее виды.
21	Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе.
22	Социометрия и психологический климат коллектива.
23	Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав
24	Формальные и неформальные коллективы.

### 5.2.2 Типовые тестовые задания

1. 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.

2. К психологической группе лидерских качеств относятся:

- объективность;
- стремление к постоянному совершенствованию;
- способность управлять эмоциями;
- широта мышления.

3. Чем обеспечивается власть лидера:

- законодательством;
- глубокими знаниями психологии человека;
- нормативно-правовыми актами.

4. 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.

5. 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.

6. Для неспециализированной карьеры характерно:

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

7. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики:

- перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени;
- движение вверх по организационной иерархии;
- подъем на более высокую ступень служебной иерархии;
- 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) скрытой;
- 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.

### 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Не предусмотрено

### 5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

#### 5.3.1 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»

#### 5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная  Письменная  Компьютерное тестирование  Иная

#### 5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Время на подготовку ответа - 25 минут. В семестре выполняется контрольная работа.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>6.1.1 Основная учебная литература</b>				
Сухов А.Н.	Успех, карьера и развитие : социально-психологический анализ	Москва: Флинта	2016	<a href="http://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=355677">http://ibooks.ru/reading.php?short=1&amp;productid=355677</a>
<b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				
Е.Ю. Бармина, О.Н. Богатырева, О.Ю. Мичурина	Управление человеческими ресурсами [Текст]: практикум	М-во образования и науки РФ, СПбГТУРП. – СПб.: СПбГТУРП	2015	<a href="http://www.nizrp.narod.ru/metod/kafmarkilog/7.pdf">http://www.nizrp.narod.ru/metod/kafmarkilog/7.pdf</a>
О.Н. Богатырева, Е.Ю. Бармина	Кадровые технологии в системе управления персоналом [Текст]: учебное пособие	М-во образования и науки РФ, СПбГТУРП. – СПб.: СПбГТУРП	2013	<a href="http://www.nizrp.narod.ru/metod/kafmenedgiprava/1.pdf">http://www.nizrp.narod.ru/metod/kafmenedgiprava/1.pdf</a>
Громова Е. М., Беркутова Д. И., Горшкова Т. А.	Профессиональная карьера	Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова	2012	<a href="http://www.iprbookshop.ru/59178.html">http://www.iprbookshop.ru/59178.html</a>
Колношенко В. И., Колношенко О. В., Царегородцев Ю. Н.	Лидерство менеджера	Москва: Московский гуманитарный университет	2015	<a href="http://www.iprbookshop.ru/50668.html">http://www.iprbookshop.ru/50668.html</a>

## 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

MicrosoftOfficeProfessional 2013

## 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