

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.04

Планирование карьеры и основы лидерства

Учебный план: _____ ФГОС3++m290403-12_22-12.plx

Кафедра: Менеджмента и права

Направление подготовки:
(специальность) 29.04.03 Технология полиграфического и упаковочного производства

Профиль подготовки:
(специализация) Технология тароупаковочных материалов

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 | Зачет |
| | РПД | 17 | 34 | 56,75 | 0,25 | |
| Итого | УП | 17 | 34 | 56,75 | 0,25 | |
| | РПД | 17 | 34 | 56,75 | 0,25 | |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 29.04.03 Технология полиграфического и упаковочного производства, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 г. № 967

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

Аким Э.Л.

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:

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 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий | Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа | | СР (часы) | Инновац. формы занятий | 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 | 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. | | 1 | 3 | 6 | 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 наем новых работников. Оценка персонала. Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры. | | 1 | 1 | 1 | ГД | Д, |
| 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, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|----|----|
| <p>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.</p> | 1 | 2 | 2 | ГД | |
| <p>Тема 6. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры. Собеседование: понятие, виды и типы.</p> | 1 | 3 | 6 | | |
| <p>Раздел 4. Требования современного рынка труда к выпускникам вузов</p> | | | | | |
| <p>Тема 7. Понятие компетенций, их классификация Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала.</p> | 1 | 4 | 1 | | ,О |
| <p>Тема 8. Профессиональные стандарты:структура . Использование профессиональных стандартов при обучении, развитии персонала, создании кадрового резерва.</p> | 1 | 1 | 5 | АС | |
| <p>Раздел 5. Проблема лидерства в современном менеджменте</p> | | | | | |
| <p>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.</p> | 1 | 4 | 1 | ГД | Т, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|----|----|
| <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> | 2 | 2 | 6 | | |
| <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 | 4 | 6 | | |
| <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 | 1 | 6 | ГД | ,0 |
| <p>Раздел 7. Лидерство и власть в команде.</p> | | | | | ,0 |

| | | | | | | |
|---|--|--|-------|----|-------|----|
| 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 | |
| Тема 14. Социометрия и психологический климат коллектива. Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе. | | | 1 | 2 | 6 | АС |
| 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. 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 личного 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 |
|-----------|---|
| 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. |

5.2.2 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) 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.

5.2.3 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.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

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

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 |