Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: 023E519200DAAC0FAC4E8826E4F1A085BE
Владелец: АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ», АН
Действителен: с 25.02.2021 по 25.02.2022

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»)

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и менеджмента

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Лидерство и управление карьерой»

по подготовке бакалавров
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Менеджмент организации
форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента «01» сентября 2017 года, протокол № 1

Заведующий кафедрой
к.ф.н., доцент Николаева Л.Ю.

2017

РАЗДЕЛ 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Лидерство и управление карьерой» - формирование у будущих специалистов в области управления организацией представления об основных направлениях и методах аналитической и практической работы в сфере управления карьерой персонала; подготовка студентов к самостоятельному поиску работы, взаимодействию с работодателем, адаптации к рынку труда и формирование компетенций, необходимых для трудоустройства и построения карьеры.

Эти знания и навыки необходимы им в будущем при планировании и продвижении карьеры персонала. Наличие у специалиста устойчивых знаний и навыков в этой области дает ему возможность значительно повысить эффективность развития и функционирования своей организации.

Задачи курса:

- создание условий, при которых студенты могут овладеть знаниями и навыками формирования лидерских качеств сотрудников и руководителей;
- формирование умения студента управлять группой, организацией применяя лидерское воздействие на сотрудников;
- научить студентов, собирать и обрабатывать необходимую организационно-личностную информацию;
- ознакомление студентов с представлениями российских и зарубежных авторов о карьере как функции управления персоналом и как индивидуально- и социально-психологическом феномене;
- формирование у студентов способности анализировать конкретные ситуации с помощью психологических понятий, управленческой терминологии;
- развитие у студентов способности к проведению аналитической и исследовательской работы в области управления карьерой.

Данный курс является важным инструментарием для формирования у студентов навыков развития трудовых ресурсов для их дальнейшего использования в будущей практической деятельности.

РАЗДЕЛ 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина «Лидерство и управление карьерой» предназначена для обучающихся по ОП направления 38.03.02 «Менеджмент», квалификация – «бакалавр».

Дисциплина является одной из дисциплин по выбору вариативной части образовательной программы.

Для изучения данной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Психология делового общения», «Этика» «Организационное поведение», «Психология», «Социология и психология управления», «Коммуникационный менеджмент».

Дисциплина «Лидерство и управление карьерой» является базовой для последующих дисциплин, таких, как «правление человеческими ресурсами», «Кадровый менеджмент», «Управленческое консультирование в менеджменте», «Организация и управление производством», «Управление социальным развитием организации» и др..

РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате освоения дисциплины «Лидерство и управление карьерой» обучающийся должен овладеть следующей профессиональной компетенцией:

- умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) – ПК-12.

Планируемые результаты освоения компетенций

Компетенция	Показатели (планируемые) результаты обучения
ПК-12	**знать:** — функции, задачи лидера-руководителя; — теории: лидерства, мотивации, групповой динамики, управления конфликтами — понятие, виды, этапы карьеры, карьерные кризисы; — инструменты планирования и развития карьеры; — основы целеполагания и управления временем; — способы поиска работы; — этапы отбора в компанию (резюме, сопроводительное письмо, тестирование, деловые игры, интервью, интервью по компетенциям, стрессовое интервью); — ситуацию на рынке труда и возможности развития карьеры в выбранной сфере деятельности; — возможные профессии в сфере логистики, маркетинга, PR, финансов, управления персоналом, государственного и муниципального управления; — потенциальных работодателей в России и мире.
	уметь: — самостоятельного искать работу, составлять резюме и сопроводительное письмо; — 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; — разрабатывать стратегическую карту управления карьерой на основе приобретенных знаний и проведенного SWOT анализа.
	владеть: — навыками лидера в процесс управления сотрудниками организации; — современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; — навыками организации обучения персонала; — навыками управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и пр.); — современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности и пр.); — навыками работы в команде; — навыками эффективного поведения на собеседовании; — навыками выступления перед аудиторией; — навыками планирования времени.

РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Дисциплина предполагает изучение 18 тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Общий объем учебной дисциплины

Форма обучения	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
		В з.е.	В часах	всего	лекции	Практ. занятия		
заочная	5,6	2	72	8	4	4	60	4

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем				Из них с использ. интеракт. технол.	Сам ост. работа	Результаты обучения
			Всего	лекции	практ. занят.	пром. ат-ция			
1	Лидерство как необходимое качество современного менеджера Источники и виды власти.	18	2	2		1		15	ПК-12-31
2	Сущность карьеры и психология управления. Понятие, виды и стадии карьеры персонала.	18	2		2	1		15	ПК-12-У1
3	Управление карьерой и развитие персонала. Оценка и система обучения персонала.	18	2	2		1		15	ПК-12-В1
4	Планирование карьеры и ее развитие. Кадровый резерв персонала.	18	2		2	1		15	ПК-12-32
	Зачёт								
	ИТОГО:	72	8	4	4	4	-	60	

РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

Тема 1. Лидерство как необходимое качество современного менеджера Источники и виды власти

Основные определения и понятия «лидер», «лидерство». Сходство и различия лидера и руководителя.

Природа лидерства. Отношение к статусу лидера. Самовосприятие роли лидера.

Качества, задачи и функции руководителя-лидера, менеджера (установка на лидерство, наличие и степень развитости лидерских качеств).

Виды власти в организации. Влияние. Формы влияния.

Взаимодействие в системах "руководитель - подчинённый", "лидер-последователь"

Рекомендуемая литература: основная 1-4; дополнительная 1-5.

Тема 2. Сущность карьеры и психология управления. Понятие, виды и стадии карьеры персонала.

Понятие и виды карьеры персонала.

Понятия «Карьера» и «Управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.

Стадии карьеры персонала.

Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.

Самооценка.

Основные понятия. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Тестирование как метод самооценки. Оценка способностей и личных качеств. Методики личностных тестов Т. Лири, MMPI, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.

Профессиональная ориентация.

Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.

Рекомендуемая литература: основная 1-4; дополнительная 1-5.

Тема 3. Управление карьерой и развитие персонала. Оценка и система обучения персонала

Система управления карьерой в современных условиях.

Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.

Организационное управление карьерой.

Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.

Деловая оценка персонала.

Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала.

Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой.

Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.

Рекомендуемая литература: основная 1-4; дополнительная 1-5.

Тема 4. Планирование карьеры и ее развитие. Кадровый резерв персонала

Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.

Планирование последовательности. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.

Развитие карьеры.

Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).

Рекомендуемая литература: основная 1-4; дополнительная 1-5.

Планы проведения практических занятий

Практическое занятие 1.
Сущность карьеры и психология управления. Понятие, виды и стадии карьеры персонала.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды карьеры персонала.
2. Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь».
3. Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала.
4. Методологические основы процесса построения карьеры.
5. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.
6. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
7. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры.
8. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
9. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Тестирование как метод самооценки.
10. Оценка способностей и личных качеств.
11. Методики личностных тестов Т. Лири, MMPI, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.
12. Направления профессиональной ориентации.
13. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
14. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
15. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
16. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления.
17. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.

Рекомендуемая литература: основная 1-4; дополнительная 1-5.

Практическое занятие 2.
Планирование карьеры и ее развитие. Кадровый резерв персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.
2. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
3. Формы подготовки резерва на выдвижение.
4. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы.
5. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
6. Проблемы планирования карьеры. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
7. Разработка индивидуального плана роста.
8. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала.
9. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества.
10. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).

Рекомендуемая литература: основная 1-4; дополнительная 1-5.

РАЗДЕЛ 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Под самостоятельной работой понимается совокупность всей самостоятельной деятельности студентов, как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствие.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме контрольных и самостоятельных работ на занятиях (контроль знаний основных терминов и понятий курса, решение учебных задач, выполнение комплексных ситуационных заданий, тестирование).

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в следующих формах: подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних тестовых и иных индивидуальных заданий; подготовка к опросам (тестам) по основным терминам и понятиям курса; подготовка и защита рефератов по отдельным темам курса; решение учебных задач.

Темы рефератов:

1. Современные теорий лидерства.
2. Стиль лидерства.
3. Формирование лидерского стиля.
4. Эффективность лидерского стиля.
5. Факторы успешного лидерства.
6. Модель атрибутивного лидерства.
7. Модель харизматического лидерства.
8. Модель преобразующего лидерства.
9. Лидерство и власть.
10. Лидерство в управленческой деятельности.
11. Лидерские способности, качества, навыки.
12. Лидерство и поведенческие барьеры.
13. Лидерство как процесс взаимодействия и общения.
14. Убеждающее воздействие лидера.
15. Лидерство в бизнесе.
16. Женщины – лидеры.
17. Лидерство в браке.
18. Организационное лидерство.
19. Лидер и его команда.
20. Менеджер как лидер.
21. Руководство и лидерство.
22. Г.Лебон и Г.Тард о взаимодействии лидера и массы.
23. М.Вебер о харизматическом лидерстве.
24. Личностно-профессиональные характеристики руководителя команды. Эффективный лидер.
25. Влияние морально-ценностных критериев на работу сотрудников организации.
26. Работа лидера направленные на развитие творческого мышления группы.
27. Концептуальные блоки, препятствующие творческой активности команды.
28. Эффективная коммуникация в работе группы.
29. Функции и механизмы управленческого общения.
30. Лидерская функция инноватора.
31. Инновация и лидерство в студенческой среде.
32. Инновационная активность молодёжи как проявление лидерских способностей.
33. Управленческое общение: обмен информацией, взаимодействие, рефлексия, аттракция.
34. Активное слушание.

Вопросы для самостоятельной подготовки

1. Перечислите виды организационной карьеры персонала.
2. Укажите направление движения персонала внутри организации.
3. Назовите направления мотивации карьеры персонала.
4. В чем заключается интеграция ожиданий работника и интересов организации?
5. Перечислите этапы жизни и стадии карьеры.
6. В чем проявляются проблемы ранней карьеры и практика их преодоления?
7. В чем проявляются проблемы средней карьеры и практика их преодолении?
8. Стадийная и конкурсная карьерные модели персонала. Дайте сравнительную характеристику.
9. На что влияет самооценка как первая ступень в развитии карьеры?
10. Назовите методы оценки способностей и личных качеств. В чем выражается оценка сильных и слабых сторон?
11. Охарактеризуйте концепцию ограничений для руководителей всех уровней управления.
12. Охарактеризуйте концепцию соответствия между типом личности и типом «профессиональной среды».
13. Назовите факторы выбора карьеры.
14. Как происходит процесс управления карьерой персонала в организации?
15. В чем выражается взаимосвязь динамики и политики управления карьерой?
16. Какую роль играет оценка исполнения в процессе планирования карьеры работника?
17. Какой метод используется в определении потенциала сотрудников?
18. Как осуществляется аттестация руководителей и специалистов?
19. Как осуществляется аттестация руководителей государственных предприятий?
20. Как проходит планирование последовательности в качестве этапа процесса управления карьерой персонала в организации?
21. Как происходит процесс формирования и подготовки резерва кадров на замещение вакантных должностей?
22. Дайте сравнительную характеристику индивидуальному и организационному планированию карьеры персонала?
23. Расскажите, какие обязанности работника, СУП и линейного менеджера возникают в процессе планирования карьеры?
24. Дайте сравнительную характеристику организационному и индивидуальному развитию карьеры персонала?
25. Какую роль играет наставничество в развитии карьеры персонала?
26. Как осуществляется консультирование карьеры персонала?
27. Какие новые направления в развитии карьеры персонала из зарубежного опыта вы знаете?
28. В чем сущность резерва преемников и молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению?
29. В чем выражается развитие управленческих кадров?

РАЗДЕЛ 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий по учебной дисциплине;
- решение задач, проверка выполненных заданий и упражнений;
- выполнение заданий и упражнений в ходе практических занятий, которые раскрываются в планах практических занятий;
- ответы на вопросы при проведении зачета.

ФОС для текущего контроля

Код компетенции	Содержание компетенции	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
ПК-12	Умение организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Лидерство как необходимое качество современного менеджера Источники и виды власти. Сущность карьеры и психология управления. Понятие, виды и стадии карьеры персонала. Управление карьерой и развитие персонала. Оценка и система обучения персонала. Планирование карьеры и ее развитие. Кадровый резерв персонала.	основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, функции управления персоналом организации.	разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации	современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и пр.); современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности и пр.)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
ПК-12	Практические задания и вопросы проблемного характера	– компетенция полностью сформирована – 5 баллов; – компетенция частично сформирована – 3-4 балла; – компетенция не сформирована - 2 и менее баллов	Проводится в устной форме. Время, отведенное на процедуру - 10-20 мин. Неявка – 0 баллов. Критерии оценки: соответствие ответа заданному вопросу (0-5 баллов). Максимальная сумма баллов – 5
ПК-12	Письменное задание	– компетенция полностью сформирована – 5 баллов; – компетенция частично сформирована – 3-4 балла; – компетенция не сформирована - 2 и менее баллов	Проводится в форме письменной работы, время, отведенное на процедуру – 30-50 мин. Неявка – 0 баллов. Критерии оценки: соответствие ответа заявленной тематике (0-10 баллов). Максимальная сумма баллов – 10.
ПК-12	Реферат, доклад	– компетенция полностью сформирована – 5 баллов; – компетенция частично сформирована – 3-4 балла; – компетенция не сформирована - 2 и менее баллов	Критерии оценки: 1. Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл).

			4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Неявка – 0 баллов. Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
ПК-12	Тест	– компетенция полностью сформирована – 90% правильных ответов; – компетенция частично сформирована – 70% правильных ответов; – компетенция не сформирована –50% и менее правильных ответов	Проводятся письменно. Время, отведенное на процедуру, - 30 минут. Неявка – 0 баллов. Критерии оценки определяются процентным соотношением. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо – от 70%. Отлично – от 90%. Максимальная оценка – 5 баллов.

Материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Вид оценочного средства	Код компетенции, оценивающей знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Тестирование	ПК-12	20 вопросов	Тестирование. Время, отведенное на процедуру – 30 минут	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Неявка – 0. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
Тестирование	ПК-12	20 вопросов	Тестирование. Время, отведенное на процедуру – 30 минут	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Неявка – 0. Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично – от 90%.
Зачёт	ПК-12	2 вопроса	Экзамен проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время, отведенное на процедуру – 30 минут	Критерии оценки: «Неудовлетворительно»: - демонстрирует частичные знания по темам; - незнание основных понятий предмета; - неумение использовать и применять полученные знания; - не работал на семинарских занятиях; - не отвечает на вопросы в билете; - не решил задачу. «Удовлетворительно»: - ответ на 1 вопрос билета; - работа на семинарских занятиях; - знание основных понятий предмета; - неверно решил задачу. «Хорошо»: - ответ на вопросы билета и решение практической задачи; - знание основных понятий предмета; - работа на семинарских занятиях; - знание основных научных теорий, изучаемых предметов. «Отлично»: - ответ на вопросы билета и решение практической задачи; - знание основных понятий предмета;

				- работа на семинарских занятиях; - знание основных научных теорий, изучаемых предметов; - умение использовать и применять полученные знания на практике.

Вопросы, выносимые на зачёт

1. Основные характеристики и функции лидера.
2. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
3. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
4. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
5. «Идеальный» правитель в понимании Конфуция, Платона. Этический парадокс по Аристотелю.
6. Концепция подражания по Г. Тарду.
7. Взаимодействие лидера и массы в представлении Г. Лебона.
8. "Герои и толпа" в представлении Н.К.Михайловского.
9. З.Фрейд коментарии по проблеме лидерства.
10. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
11. Природа лидерства в рамках «теории черт».
12. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
13. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
14. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
15. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
16. Типы лидерства по М.Веберу.
17. Типы лидеров в классификации Дженнингса.
18. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни Хука.
19. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
20. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
21. Черты харизматического лидерства.
22. Дайте развёрнутое определение "стиль лидерства".
23. Назовите и охарактеризуйте основные стили лидерства.
24. Факторы эффективности лидерского стиля.
25. Консенсус как основа группового лидерства.
26. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
27. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
28. Преимущества и помехи в реализации группового лидерства.
29. Дайте развёрнутое определение понятию "этическая норма" лидера.
30. Этапы развития творческого группового мышления.
31. Концептуальные блоки, препятствующие творческой работе группы.
32. Деловое общение и коммуникация. Основные характеристики.
33. Эффективная коммуникация.
34. Личностное общение: коммуникативные стили.
35. Действия руководителя по преодолению коммуникативных барьеров в работе группы.
36. Функции и механизмы управленческого общения.
37. Взаимодействие, рефлексия, аттракция в управлении командой.
38. Техника активного слушания как инструмент коммуникации.
39. Дайте развёрнутую характеристику профессиональной ответственности руководителя.
40. Дайте характеристику этической, юридической и дисциплинарной ответственности.
41. Назовите и охарактеризуйте этапы формирования социальной ответственности работника.
42. Понятие и виды карьеры. Конус карьеры.
43. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.

44. Этапы жизни и стадии карьеры.
45. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
46. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
47. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
48. Тестирование как метод самооценки.
49. Оценка способностей и личных качеств.
50. Анализ сильных и слабых сторон.
51. Профессиональная ориентация, ее направления. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
52. Модель типов профессиональной личности Голланда.
53. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
54. Точечные ориентиры карьеры.
55. Путь выбора карьеры.
56. «Шок от реальности». Практика преодоления.
57. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления.
58. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
59. Организационное управление карьерой. Понятие, цели.
60. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.
61. Политика управления карьерой.
62. Политика инвестирования в карьеры индивидов.
63. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.
64. Оценка персонала. Содержание и принципы. Проблемы оценок.
65. Методы оценки персонала, их сущность.
66. Оценка исполнения. Основные методы.
67. Принципы конструирования системы оценок.
68. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса.
69. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
70. Метод оценочных центров.
71. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности.
72. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей.
73. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов.
74. Организация работ по аттестации персонала.
75. Планирование последовательности.
76. Схемы замещения должностей.
77. Резерв персонала на выдвижение.
78. Порядок формирования и учета.
79. Формы подготовки резерва на выдвижение.
80. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
81. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
82. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры.
83. Проблемы планирования карьеры.
84. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
85. Консультирование карьеры.
86. Наставничество в карьере. Преимущества.
87. Организация системы наставничества.

РАЗДЕЛ 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

1. Иванова С.Развитие потенциала сотрудников [Электронный ресурс]: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации/ С. Иванова [и др.].—

Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2014.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22839.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: курс лекций/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39686.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Ричард Бояцис Резонансное лидерство [Электронный ресурс]: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии/ Ричард Бояцис, Энни Макки— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 300 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41358.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Стивен Кови— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 302 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43682.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература:

1. Алексеев О.А. Конфликтология и управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Алексеев О.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 238 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33853.— ЭБС «IPRbooks»
2. Джон Коттер Лидерство Мацуситы [Электронный ресурс]: уроки выдающегося предпринимателя XX века/ Джон Коттер— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 286 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43562.— ЭБС «IPRbooks»
3. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ Колношенко В.И., Колношенко О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/50668.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
4. Коробко В.И. Теория управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Коробко В.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 383 с. гриф УМЦ — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52574.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Моисеев А.Д. Муниципальное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Моисеев А.Д., Московцева Л.В., Шурупова А.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 159 с. гриф УМО, УМЦ— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52512.— ЭБС «IPRbooks»
6. Тепман Л.Н. Корпоративное управление [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления/ Тепман Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с. гриф УМЦ— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52618.— ЭБС «IPRbooks».

РАЗДЕЛ 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. career.ru
2. e-graduate.ru
3. job.ru
4. hh.ru
5. superjob.ru
6. professia.ru
7. rabota.yandex.ru

РАЗДЕЛ 10 ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины «Лидерство и управление карьерой» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн, «Положением о порядке обучения студентов - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Автор (составитель) Чеботарёва Е. А., к.ф.н.

« 1 » сентября 2017 г.