Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский институт Государственной противопожарной службы»

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Методические рекомендации по изучению дисциплины

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры)

Магистерская программа «Кадровые технологии управления противопожарной и техносферной безопасностью»

Екатеринбург 2023

Составитель:
Синякова М.Г., д.психол.н., доцент, зав.кафедрой государственной службы и кадровой политики ФГБОУ ВО «Уральский институт ГПС МЧС России».

Рассмотрены на заседании кафедры государственной службы и кадровой политики «14» сентября 2023 г., протокол № 1.

© ФГБОУ ВО Уральский институт ГПС МЧС России, 2023.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
1. Аудиторная работа (лекции, практические занятия)	5
2. Самостоятельная работа студента (формы самостоятельной работы, темы с вопросами для самостоятельной работы)	8
3. Промежуточная аттестация	9
4. Критерии оценивания и показатели сформированности компетенций для промежуточного контроля	10
5. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины	11

Пояснительная записка

Целью освоения дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» является - формирование у обучающихся теоретических знаний, практических умений и навыков в области технологий карьеры, позволяющих ориентироваться в мире карьерных технологий на современном рынке труда, иметь адекватное представление об их значении для развития личности в сфере профессионально-организационной трудовой деятельности, а также использовать полученные знания и умения в своей профессии.

В задачи изучения дисциплины входит:

1) освоение теории и практики выбора профессиональной карьеры и управления ею на разных этапах жизни;

2) освоение теории и практики успешного планирования собственной карьеры (тайм-менеджмент).

Изучение дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» направлено на формирование основных компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень магистратуры):

Результат освоения образовательной программы	Содержание компетенции	Результат обучения по дисциплине
РО-01 – Способность проводить анализ социально-экономических, политических, правовых факторов, общественных процессов и явлений и применять их в административно-технологической деятельности.	**УК-1** - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	**Знает** технологии проведения критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий **Умеет** проводить критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий **Владеет** навыками проведения критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий
РО-05 – Способность вести в рамках профессиональной деятельности преподавательскую и просветительскую работу в области обеспечения безопасности населения и территорий, а также в области профессионального развития государственных и муниципальных служащих	**УК-6**. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	**Знает** способы определения приоритетов собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **Умеет** определить приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **Владеет** навыками по реализации приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки

1. Аудиторная работа (лекции, практические занятия)

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой

. Вопросы для собеседования:

1. В чем суть понятия «управление карьерой»?
2. Каким образом можно структурировать систему управления карьерой?
3. Кого можно выделить как субъектов управления карьерой? В чем состоят их интересы?
4. Какими могут быть функции субъектов управления карьерой?
5. Что представляет собой карьера как объект управления?
6. Дайте определение сущности карьеры.

Практические задания

Задание 1. Используя словари и свой жизненный опыт кратко, но чётко раскройте понятия: жизненный путь, профессиональная карьера, биографические кризисы, кризисы профессионального развития, кризисы возрастного развития.

Задание 2. Соберите копилку пословиц, поговорок, метких выражений, отражающих социальные представления о предназначении мужчин и женщин. Составьте представление о мужской и женской карьере в истории.

Тест

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:

А) карьера;

Б) профессионализация;

В) профессиональное развитие.

2. Какой вид карьеры выделяют по критерию «степень реализации»:

А) общественно-полезная;

Б) потенциальная;

В) личностная.

3. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:

А) внутренних факторов;

Б) внешних факторов.

4. Если при построении карьеры человек стремится быть лучшим специалистом в своём деле и уметь решать сложные проблемы, такой мотив называется:

А) автономия;

Б) технико-функциональная компетентность;

В) безопасность и стабильность.

5. По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:
А) межорганизационная карьера;
Б) личностная карьера;
В) деловая карьера.
6. Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:
А) продвижение;
Б) становление;
В) сохранение.
7. На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является рост самоутверждения и начало проявления самовыражения:
А) продвижение;
Б) становление;
В) предварительный этап.
8. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:
А) «трамплин»;
Б) «лестница»;
В) «змея»;
Г) «перепутье».
9. Государство в области управления карьерой работников:
А) формирует систему мер по достижению карьерных целей (экономическая и социальная политика, система образования, законодательная база);
Б) закрывает возможности «неугодным» лицам по занятию руководящих должностей во всех сферах жизни;
В) регулирует заработную плату менеджеров в экономической и социальной сфере;
Г) организует законодательное преследование оппозиционных политиков.

Тема 2. Технологии карьерного менеджмента
Тест
1. Политика управления карьерными процессами в организации направлена на то, чтобы:
А) все рабочие места в организации были заняты максимально соответствующими должностным требованиям работниками;
Б) была обеспечена психологическая совместимость в коллективе;
В) трудовые процессы были организованы наилучшим способом.
1. Зачисление работников в резерв на выдвижение позволяет:
А) оценить его пригодность к продвижению;

Б) провести в перспективе теоретическую и практическую подготовку для занятия управленческой должности более высокого уровня;
В) расширить его кругозор для работы по прежней должности;
Г) высвободить занимаемую им ранее должность для другого претендента.
2. Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:
А) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность;
Б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок;
В) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить;
Г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.
3. К числу факторов, формирующих стремление к должностному росту у молодых специалистов, не относятся:
А) наличие системы карьерного продвижения в организации;
Б) отсутствие курса подготовки молодых специалистов основам и методам управления, применяемым в организации;
В) перспективное планирование должностного продвижения конкретных специалистов;
Г) свободная информация об открывающихся перспективах продвижения в организации.
4. Предметом карьерного планирования не является:
А) должностные перемещения за весь период трудовой деятельности;
Б) отпуск по уходу за новорожденным ребенком;
В) перемещение на одну должностную ступень;
Г) перемещение на две-три должностные ступени.
5. Текущий контроль за ходом управления деловой карьерой не учитывает влияния таких действий:
А) как должностные перемещения;
Б) оценка деловых и личностных качеств работников;
В) повышение квалификации занятых;
Г) тестирование вновь принимаемых на работу.

Вопросы для собеседования
1. Стадии профессионального становления и их проблемное содержание
2. Система помощи в выборе и планировании карьеры
3. Задачи возрастного развития и стадии деловой жизни человека
4. Хронологический возраст как ресурс и ограничение карьеры
5. Социально-психологические проблемы трудоустройства в зависимости от стадии деловой жизни человека

6. Организационные условия развития карьеры.
7. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах
8. Развитие карьеры на индивидуальном уровне
9. Технологии самопознания

Тема 3. Навыки самоменеджмента
Вопросы для собеседования: по результатам составления резюме.

3. Самостоятельная работа студента (формы самостоятельной работы, темы с вопросами для самостоятельной работы)

Тема 2. Технологии карьерного менеджмента

Практические задания

Задание 1. Оценить представленный пакет документов претендента для трудоустройства на государственную службу.

Критерии оценки:

1. Документы аккуратно и компактно оформлены.
2. Документы содержат необходимую информацию, дающую достаточно полное представление о человеке, претендующем на занимаемую должность.
3. Пакет документов удобен в использовании (из него легко извлечь нужную информацию о претенденте).
4. Содержание пакета документов соответствует перечню документов, предъявляемых для гос.службы.
5. Пакет документов отражает индивидуальность и квалификацию претендента.

Тема 3. Навыки самоменеджмента

Задание. Составить резюме для включения в кадровый резерв одного из государственных органов власти.

Критерии оценки:

1. Названы ФИО претендента.
2. Указано образование, квалификация.
3. Отмечены успехи и достижения.
4. Указан объём работ, которые приходилось выполнять.
5. Указаны курсы повышения квалификации.
6. Названы дополнительные умения и навыки.
7. Упомянуто состояние здоровья
8. Дано обоснование и приведены примеры из профессиональной жизни, свидетельствующие о возможности занимать новую должность.
9. Краткость, но содержательность текста.

Самодиагностика

• Методика исследования особенностей самосознания личности и выявления социальных ролей М. Куна и Т. Маркпартленда «Кто Я?»;
• тест Т. Шейна «Якоря карьеры»;
• тест «ЦОЛ»;
• тест «Определение уровня самооценки» (В. Волков)

Источники:

1. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. СПб.: Питер, 2009. 688 с
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. СПб.: Питер, 2005. 351 с
3. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2006

4. Промежуточная аттестация

Целью зачета является: углубление, закрепление и контроль теоретических знаний и практических умений, полученных в ходе изучения дисциплины.

Зачет проводится в определенном порядке, с четким выделением его структурных элементов:

1. Организационная часть: принимается доклад о готовности обучающихся к зачету, отмечаются в журнале отсутствующие (время 3-5 мин).

2. Введение: объявление целей зачета, порядка его проведения, (время 3-5 мин).

3. Основная часть: рассмотрение основных экзаменационных вопросов и решение поставленных задач (время 240-250 мин).

4. Заключение: констатация степени достижения цели зачета и подведение его итогов. Персональная оценка работы каждого обучаемого (время 5-10 мин).

Содержание зачетного задания

Зачет проходит в форме обсуждения подготовленного обучающимся эссе. Тема эссе - Определение перспективного вида карьеры.

План подготовки эссе.

1. Провести самообследование по выбранным методикам:

- методика исследования особенностей самосознания личности и выявления социальных ролей М. Куна и Т. Маркпартленда «Кто Я?»;
- тест Т. Шейна «Якоря карьеры»;
- тест «ЦОЛ»;
- тест «Определение уровня самооценки» (В. Волков) и др.

2. Оформить результаты диагностики

3. Сделать выводы в соответствии с целями диагностики

4. На основе самодиагностики и изученного материала определить и обосновать зону ближайшего профессионального развития и соответствующий тип карьеры.

5. Критерии оценивания и показатели сформированности компетенций для промежуточного контроля

Форма контроля	Показатели оценивания	Критерии выставления оценок	Шкала оценивания
Зачет в форме эссэ	Правильность и полнота ответа	По выделенным критериям набрано 34 и более баллов	«Зачтено»
		По выделенным критериям набрано менее 34 баллов	«Не зачтено»

Шкала оценивания результатов и критерии выставления оценок по формам контроля:

Примеры форм контроля	**Оцениваемая компетенция, коды**	**Примерные варианты наполнения фондов оценочных средств** **Критерии оценивания эссэ**	**Баллы**
-Зачет в форме эссэ	**УК-1** - **УК-6**.	*Теоретические знания:* - основания для принятия организационно-управленческие решения в области развития собственной профессиональной деятельности и деятельности персонала в органах ГМУ; - типовые методики и действующую нормативно-правовую базу по определению экономические и социально-экономические условий, стимулирующих организационную карьеру государственных служащих; - стадии деловой жизни человека и круг проблемных задач, решаемых человеком на каждой из них; технологии и методы управления карьерой	**20**
		Теоретические знания: - методики планирования времени жизни и целесообразного управления своим поведением; - методы и методики самопознания.	**5**
		Решение практических задач: - обоснование организационно-управленческих решений в области развития собственной профессиональной деятельности и деятельности персонала в органах ГМУ; - применение типовых методик и действующей нормативно-правовой базы для определения экономических и социально-экономических условий, стимулирующих организационную карьеру государственных служащих; - выделение приоритетов в выстраивании собственной жизненной стратегии.	**15**
		Решение практических задач: - использовать современные технические средства и информационные технологии для оформления работы; - защита использованных методов самопознания и социальной диагностики в целях управления собственной карьерой.	**10**
		Общее количество баллов	**50**

6. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Алексеев, О. А. Конфликтология и управление : учебное пособие / О. А. Алексеев. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 238 с. — ISBN 978-5-905916-94-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/33853

2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81836

3. Беликова, И. П. Управление персоналом : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 63 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121753

4. Бухалков М. И. Управление персоналом: учебник. Рекомендовано в качестве учебника для студентов высших учебных заведений / М. И. Булгаков. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 400 с. (гриф)

5. Волкова, С. В. Акмеологические условия становления персонала : учеб. пособие / С. В. Волкова, В. Г. Орлов, Е. И. Осипов, А. А. Францев. - Архангельск-Иваново : Изд-во Международного института управления, 2008. - 154 с.

6. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. Рекомендовано Советом УМО по образованию в области менеджмента / А. Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 440 с. (гриф)

7. Самоменеджмент : учебное пособие / составители Н. В. Бобина [и др.]. — Москва : ФЛИНТА, 2021. — 184 с. — ISBN 978-5-9765-4712-4. — Текст : электронный // Лань : ЭБС. — URL: https://e.lanbook.com/book/182758

8. Тайм-менеджмент. Полный курс : учебное пособие / Г. А. Архангельский, С. В. Бехтерев, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина ; под редакцией Г. А. Архангельского. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 311 с. — ISBN 978-5-9614-1881-1. — Текст : электронный // Лань : ЭБС. — URL: https://e.lanbook.com/book/95239

Электронные ресурсы

1. Журнал «Кадровая политика» // Режим доступа: http://firstedu.ru›zhurnaly/kadrovaya-politika/

2. Журнал «Справочник кадровика» // Режим доступа: http://firstedu.ru›zhurnaly/kadrovaya-politika/

3. Журнал «Управление развитием персонала»: Режим доступа: grebennikon.ru›journal-25.html

4. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» // Режим доступа: web.archive.org›web/20151210025454/http://…