

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.07.2022 14:50:13
Уникальный программный идентификатор:
24f866be2aca16484036a8cbb3e509a9571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры
30.11.2021 г.
протокол № 5
И.о. зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим вопросам
и качеству образования



13 декабря 2021 г.
протокол № 4
Председатель
Карх Д.А.
(подпись)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Инструменты построения профессиональной карьеры
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2022
Разработана: Доцент, к.иск. Сербина Н.В.	

Екатеринбург
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
ПС	

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

актуализация процесса профессионального самоопределения, развитие способности к профессиональной адаптации и самореализации в современных социально-экономических условиях

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточный контроль	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 5						
Зачет	180	56	28	28	124	5

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Профессиональные компетенции (ПК)

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать</p> <p>Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры</p> <p>Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Технологии, методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p> <p>Основы профессиональной ориентации</p> <p>Основы документооборота и документационного обеспечения</p> <p>Основы производственной деятельности организации</p> <p>Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <p>Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала</p> <p>Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры</p> <p>Определять критерии формирования кадрового резерва организации</p> <p>Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала</p> <p>Применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры</p> <p>Составлять предложения и контролировать статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов</p> <p>Определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</p> <p>Работать с информационными системами и базами данных по персоналу</p> <p>Соблюдать нормы этики делового общения</p>

<p>ПК-4 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт Анализ структуры, планов и вакансий организации Анализ особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат Разработка планов профессиональной карьеры работников Формирование кадрового резерва Организация мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию</p>
<p>ПК-5 Организация обучения персонала</p>	<p>ИД-1.ПК-5 Знать: Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала Методология обучения Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Порядок ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала Основы документооборота и документационного обеспечения Основы технологии производства и деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Структура организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Основы законодательства об образовании Российской Федерации Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие обучение персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>

ПК-5 Организация обучения персонала	ИД-2.ПК-5 Уметь: Анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы Анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг Организовывать обучающие мероприятия Составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов Разрабатывать и комплектовать учебно-методические документы Производить оценку эффективности обучения персонала Производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров Работать с информационными системами и базами данных по персоналу Разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам Соблюдать нормы этики делового общения
	ИД-3.ПК-5 Иметь практический опыт Анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала Разработка планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат Организация мероприятий по обучению персонала Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала Анализ эффективности мероприятий по обучению персонала

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
			Семестр 5		38		
Тема 1.	Понятие карьеры в теории управления персоналом	16	6			10	
Тема 2.	Современные подходы к построению карьеры в условиях цифрового рынка труда	16	6			10	
Тема 3.	Сущность управления карьерой	6	6				
Семестр 5		52					
Тема 4.	Типология и принципы построения профессиональной карьеры. Карьерная траектория	8	4		4		
Тема 5.	Карьерные модели. Этапы построения карьеры	22	4		4	14	
Тема 6.	Мифы о карьере. Обзор мировой практики управления карьерой	22	2			20	

Семестр 5		90				
Тема 7.	Развитие карьеры и стратегия организации	27			2	25
Тема 8.	"Центр карьеры" внутри Компании: функции, полномочия.	22			2	20
Тема 9.	Технологии работы с карьерными запросами сотрудников. Методики оценки потенциала, организация работы	41			16	25

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1.1-1.3	Тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
2.1-2.3	Тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
3.1-3.3	Тест (приложение 4)	Задания по изученной теме в виде 5 тестовых вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
1.1-3.3	Контрольная работа (приложение 4)	Комплект контрольных практикоориентированных и тестовых заданий по вариантам	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
1.1 - 3.3	Контрольная работа (приложение 4)	Кейсовое задание по изученным темам	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено
Промежуточный контроль (Приложение 5)			
5 семестр (За)	Кейс (Приложение 5)	Итоговое практическое задание из 5 задач	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущей и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущая аттестация. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущей аттестации, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Понятие карьеры в теории управления персоналом Понятие управления карьерой. Эволюция понятия "карьерист". Теория карьер Ф.Парсонс, Э.Берн, Э.Гинзберг, Д. Сьюпер, К.Роджерс, Дж.Холланд, Н.Шлоссберг, Э.Шейн, Дж.Крумбольтц и др.</p>
<p>Тема 2. Современные подходы к построению карьеры в условиях цифрового рынка труда Тренды рынка труда и их влияние на карьеру. Цифровая трансформация рынка труда и безработица. Дистанционная работа. Теория Коуза. Прекариат и Салариат. Новые концепции рабочего места и рабочего дня. Профессии "под угрозой". Автоматизация и геймификация. новая система подготовки кадров для цифровой экономики</p>
<p>Тема 3. Сущность управления карьерой Карьерный менеджмент и деловая карьера: виды, модели, этапы Жизненные сценарии. Бизнес-модель. Самоменеджмент и рефлексия</p>
<p>Тема 4. Типология и принципы построения профессиональной карьеры. Карьерная траектория Критерии "успешности" карьеры. Социально-психологические факторы успешной карьеры". Квадрат главных жизненных сфер. Правило строительства карьеры Процесс управления карьерой. Карьерограмма. Типы карьерных ориентаций. Модель статусной идентичности в карьере.</p>
<p>Тема 5. Карьерные модели. Этапы построения карьеры Типы строителей карьеры и проблемные поля, с которыми они сталкиваются. Жизненные сценарии. Старые и новые условия работы и карьеры. Горизонт планирования карьеры. Тренды рынка труда и их влияние на карьеру. Этапы построения карьеры: система, способы и методы. Нормативно-регламентирующие документы.</p>
<p>Тема 6. Мифы о карьере. Обзор мировой практики управления карьерой Обзор мировой практики управления карьерой</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 4. Типология и принципы построения профессиональной карьеры. Карьерная траектория Квадрат главных жизненных сфер. Правило строительства карьеры Построение карьерограмм</p>
<p>Тема 5. Карьерные модели. Этапы построения карьеры Экспериментальный подход в построении карьеры Э.Ибары. Теория "карьерных переходов и циклов" Г.Николсона. теория этапов достижения карьерной цели Т.Хиромото. "Дизайн" карьеры Н.Ямамото. "Переходная модель развития карьеры взрослого" Н.Шлоссберга. Классификация переходов и способы поддержки. Планирование перемен</p>
<p>Тема 7. Развитие карьеры и стратегия организации Управление карьерой как инструмент мотивации. Технологии работы с кадровым резервом</p>
<p>Тема 8. "Центр карьеры" внутри Компании: функции, полномочия. Карьерное консультирование в формате "карьерного центра": актуальность, формат, технологии, разделенная ответственность, планируемые результаты, риски.</p>

Тема 9. Технологии работы с карьерными запросами сотрудников. Методики оценки потенциала, организация работы
Методика оценки потенциала клиента. Мотиваторы и ценности. Психодиагностика. Глубинное интервью. Кейс-методы. Тестирование. Экспресс-оценка
Организация обучения и повышения экспертности клиента. Тренды в обучении. Матрица перспективности работы. Стратегия принятия решения об инвестициях в обучение. Образовательный маршрут клиента: подходы карьерного консультанта. Дорожная карта развития клиента: критерии и содержание обучения. выбор образовательной программы и учебного заведения
Консультирование по поиску работы. Анализ рынка труда. Профориентация. Резюме-рейтинг

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Понятие карьеры в теории управления персоналом
Изучение литературы по теории управления

Тема 2. Современные подходы к построению карьеры в условиях цифрового рынка труда
Изучение литературы по карьерному росту

Тема 5. Карьерные модели. Этапы построения карьеры
Изучение литературы по типологии построения профессиональной карьеры

Тема 6. Мифы о карьере. Обзор мировой практики управления карьерой
Изучение зарубежной литературы по практике управления карьерой

Тема 7. Развитие карьеры и стратегия организации
Изучение литературы по стратегии развития организации

Тема 8. "Центр карьеры" внутри Компании: функции, полномочия.
Изучение литературы по карьерному росту

Тема 9. Технологии работы с карьерными запросами сотрудников. Методики оценки потенциала, организация работы
Изучение литературы по методикам оценки организации обучения персонала

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

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

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Резник С.Д., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 453 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1044377>

2. Кибанов А.Я., Столярова В.А. Управление карьерным ростом государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 246 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1036465>

3. Слинкова О. К. Персональный менеджмент [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 105 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/497385>

4. Лапшова О. А., Земляк С. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 406 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489420>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии 30.09.2023.

Astra Linux Common Edition. Договор № 1 от 13 июня 2018, акт от 17 декабря 2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии 30.09.2023.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 163/223-У/2020 от 14.12.2020. Срок действия лицензии до 31.12.2021

Абдуллина, А.Д., Рабцевич, А.А. Управление карьерой работника в современных организациях / А.Д. Абдуллина, А.А. Рабцевич // Гуманитарные научные исследования. 2019. № 3 С. 87-89

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23236023>

Березина, Е.С. Особенности управления деловой карьерой персонала в современных компаниях на примере Приволжского филиала OSTIN // Е.С. Березина // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LIV-LV междунар. науч.-практ. конф. № 10-11(53). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2019

<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-delovoy-karieroy-personala-v-sovremennyh-kompaniyah-na-primere-privolzhskogo-filiala-ostin>

Гребенюк, Т. А., Бусоедов, И. А. Подбор персонала и рекрутинг / Т.А. Гребенюк, И.А. Бусоедов // Молодой ученый. -2018. -№11. -С. 682-684.

<https://elibr.pstu.ru/vufind/EdsRecord/edselr,edselr.26424874>

Каштанова, Е.В. Методы развития персонала при различных типах стратегии организации / Е.В. Каштанова // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2017. № 7. С. 129-136.

<https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34476942>

Каштанова, Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.

<https://rucont.ru/efd/632860>

Кончатова, Я. А. Управление карьерой как инструмент мотивации персонала / Я.А. Кончатова // Молодой ученый. -2017. -№5. — С. 180-183.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28288558>

Лядченко, А.В. Профессиональное развитие персонала в организации и построение деловой карьеры / А.В. Лядченко // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2017. № 6. С. 112-115.

<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29034869>

- Маслова, С. Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации / С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2017 г.). -Пермь: Меркурий, 2017. -С. 1-2**
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25825708>
- Миллер, А.И. Проблемы управления карьерой сотрудников / А.И. Миллер // Наука через призму времени. 2017. № 8 (8). С. 40-45.**
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30575738>
- Одегов, Ю. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом / Ю. Одегов, Л. Котова // Кадровик. – 2019. — №2. – С.82-90.**
<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-podhody-k-formirovaniyu-yadra-personal>
- Поворина, Е.В. Ротация кадров как метод развития персонала / Е.В. Поворина // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 2 (6). С. 123-129**
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26323539>
- Рафикова, Р. Р. Управление трудовой карьерой молодых специалистов / Р.Р. Рафикова // Молодой ученый. -2019. -№2. — С. 178-180.**
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18843384>
- Селезнева, А.Ю. Понятие деловой карьеры в управлении персоналом / А.Ю. Селезнева // Вопросы науки и образования. 2017. № 11 (12). С. 107-110.**
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32373966>
- Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учеб. пособие. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. — 328 с.**
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25393094>
- Кови Стивен. Карьерное преимущество. Практические рекомендации. – Альпина Паблишер, 2012. – 60 с.**
<https://www.litres.ru/stiven-kovi/karernoe-preimuschestvo-prakticheskie-rekomendacii/chitat-onl>
- Кларк Тим. Твоя бизнес-модель. Системный подход к построению карьеры. – М.: Альпина, 2018. – 240 с.**
<https://www.litres.ru/tim-klark/tvoya-biznes-model-sistemnyy-podhod-k-postroeniu-karery/chitat-onlayn/>
- Панкратова И., Бочарова А. «Настольная книга карьериста».- М.: Дашков и К, 2012. – 152 с.**
<https://www.chitai-gorod.ru/catalog/book/445461/>

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.