

АННОТАЦИЯ
дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 МОДЕЛЬ КАРЬЕРНОГО РОСТА
В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ

Объем трудоемкости: 1 зачетная единица (36 ч., из них 24,2 ч. контактной работы: лекционных 8 ч., практических 16 ч., иной контактной работы 0,2 ч.; самостоятельной работы 11,8 ч.).

Цель дисциплины:

Цель дисциплины – углубление теоретических знаний студентов в области управления карьерой и резервом на выдвижение, современных методах оценки персонала, управления кадровым резервом, карьер-технологий, формирование практических навыков организации деятельности по управлению карьерой и кадровым резервом.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических и методических основ управления карьерой и кадровым резервом;
- освоение технологий управления карьерой персонала и практикой управления кадровым резервом;
- формирование навыков оценки состояния системы управления кадровым резервом;
- сформировать знания и приобрести практические навыки организации деятельности по управлению карьерой и кадровым резервом.

Курс предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в системе государственной службы.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Модель карьерного роста в государственных органах» относится к дисциплине по выбору вариативной части учебного плана ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в системе государственной службы. Предназначена для магистрантов 1/5 курса ОФО (2/А семестр).

Изучение дисциплины «Модель карьерного роста в государственных органах» основывается на знаниях, полученных при изучении курсов: «Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Современные проблемы управления персоналом. Технологии управления развитием персонала». Материал курса «Модель карьерного роста в государственных органах» используется в дисциплинах: «Управление организационной культурой», «Управление поведением персонала в системе государственной службы».

Требования к уровню освоения дисциплины

Дисциплина формирует следующие компетенции, которыми должен обладать выпускник по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в системе государственной службы с квалификацией (степенью) «магистр» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями основной образовательной программы:

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций: ПК-6

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	теоретические основы управления карьерой и кадровым резервом	использовать современные методы оценки персонала, управления кадровым резервом, карьер-технологии;	навыками организации деятельности по управлению карьерой и кадровым резервом

Основные разделы дисциплины:

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2/А семестре

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические основы управления карьерой и кадровым резервом	5	1	2	-	2
2.	Методические основы управления карьерой персонала и кадровым резервом	6,8	1	2	-	3,8
3.	Технологии управления карьерой персонала	8	2	4		2
4.	Практика управления кадровым резервом	8	2	4		2
5.	Оценка состояния системы управления кадровым резервом	8	2	4		2
	Итого по дисциплине:		8	16	-	11,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия/семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

Курсовые работы: не предусмотрены

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Основная литература:

1. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: учебное пособие. [Электронный ресурс] 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01455-4. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=501180>

2. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: монография. [Электронный ресурс] — М.: ИНФРА-М, 2017. — 277 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/2683. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=792680>

3. Управление персоналом организации: учебник. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., [Электронный ресурс]. - 4-е изд., доп. и перераб.

- М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат)
(Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-003671-7. Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=551362>.

4. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник [Электронный ресурс] : учеб. /
А.В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2010. — 292 с. — Режим
доступа: <https://e.lanbook.com/book/966>.

Автор РПД: Захарова Л.Н., доц. кафедры ЭПРиКМ, канд. экон. наук, доцент