

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« »

2017г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.ДВ.02.01 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РАБОТА С РЕЗЕРВОМ  
НА ВЫДВИЖЕНИЕ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом в системе  
государственной службы

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденному приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. № 367. .

Программу составила:

канд. экон. наук, доцент,  
доцент каф. экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ»

подпись

Захарова Л.Н.

Заведующий кафедрой:

д-р экон. наук, профессор,  
профессор каф. экономики предприятия,  
регионального и кадрового менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ»

подпись

Вукович Г.Г.

10.05.2017 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента  
протокол № 8, «10» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой

подпись

Вукович Г.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета «23» июня 2017 г., протокол № 9.

Председатель УМК факультета

д-р экон. наук, профессор,  
профессор каф. мировой экономики и менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ»

подпись

Дробышевская Л.Н.

Рецензенты:

Зам. начальника ИФНС № 1  
по г. Краснодару

подпись

Туманова И.А.

Д-р экон. наук, профессор  
профессор каф. мировой экономики и менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ»

подпись

Кизим А.А.



## **1 Цели и задачи изучения дисциплины**

### **1.1 Цель и задачи 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.

### **1.2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» 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 ЗФО (2/А семестр).

Изучение дисциплины «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» 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 «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» используется в дисциплинах: «Управление организационной культурой», «Управление поведением персонала в системе государственной службы».

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

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 |

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зач.ед. (36 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

| Вид учебной работы                                                                                                        |                                      | Всего часов | Семестры (часы) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------|-----------------|
|                                                                                                                           |                                      |             | 2/А             |
| <b>Контактная работа, в том числе:</b>                                                                                    |                                      |             |                 |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>                                                                                         |                                      | 8           | 8               |
| Занятия лекционного типа                                                                                                  |                                      | 2           | 2               |
| Лабораторные занятия                                                                                                      |                                      | -           | -               |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)                                                                |                                      | 6           | 6               |
| <b>Иная контактная работа:</b>                                                                                            |                                      |             |                 |
| Контроль самостоятельной работы (КСР)                                                                                     |                                      | -           | -               |
| Промежуточная аттестация (ИКР)                                                                                            |                                      | 0,2         | 0,2             |
| <b>Самостоятельная работа в том числе:</b>                                                                                |                                      |             |                 |
| Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям. |                                      | 16          | 16              |
| Выполнение индивидуальных заданий (разбор конкретных ситуаций).                                                           |                                      | 4           | 4               |
| Подготовка к текущему контролю                                                                                            |                                      | 4           | 4               |
| <b>Контроль:</b>                                                                                                          |                                      |             |                 |
| Подготовка к зачету                                                                                                       |                                      | 3,8         | 3,8             |
| <b>Общая трудоемкость</b>                                                                                                 | <b>час.</b>                          | <b>36</b>   | <b>36</b>       |
|                                                                                                                           | <b>в том числе контактная работа</b> | <b>8,2</b>  | <b>8,2</b>      |
|                                                                                                                           | <b>зач. ед</b>                       | <b>1</b>    | <b>1</b>        |

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

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

| №<br>раздела | Наименование разделов (тем)                                           | Количество часов |                   |          |          |                               |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|----------|----------|-------------------------------|
|              |                                                                       | Всего            | Аудиторная работа |          |          | Самостоятельная работа<br>СРС |
|              |                                                                       |                  | Л                 | ПЗ       | ЛР       |                               |
| 1            | 2                                                                     | 3                | 4                 | 5        | 6        | 7                             |
| 1.           | Теоретические основы управления карьерой и кадровым резервом          | 5,5              | 0,5               | 1        | -        | 4                             |
| 2.           | Методические основы управления карьерой персонала и кадровым резервом | 6,5              | 0,5               | 1        | -        | 5                             |
| 3.           | Технологии управления карьерой персонала                              | 7                | -                 | 2        |          | 5                             |
| 4.           | Практика управления кадровым резервом                                 | 6,5              | 0,5               | 1        |          | 5                             |
| 5.           | Оценка состояния системы управления кадровым резервом                 | 6,5              | 0,5               | 1        |          | 5                             |
|              | <b>Итого по дисциплине:</b>                                           |                  | <b>2</b>          | <b>6</b> | <b>-</b> | <b>24</b>                     |

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

### 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

#### 2.3.1 Занятия лекционного типа

| №  | Наименование раздела (темы)                                           | Содержание раздела (темы)                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Форма текущего контроля |
|----|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1  | 2                                                                     | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4                       |
| 1. | Теоретические основы управления карьерой и кадровым резервом          | Понятие карьеры. Функции, модели, характеристики карьеры. Классификация карьеры. Профессиональная карьера работника. Организационная карьера работника.<br>Место и роль кадрового резерва в системе управления персоналом. Этапы управления кадровым резервом. Планирование кадрового резерва.             | Контрольные вопросы     |
| 2. | Методические основы управления карьерой персонала и кадровым резервом | Концепция управления карьерой. Классификация подходов к управлению карьерой. Методы управления карьерой. Карьерная политика в организации. Сущность и содержание карьерного планирования.<br>Основные методические подходы к управлению кадровым резервом. Анализ подходов к управлению кадровым резервом. | Контрольные вопросы     |
| 3. | Технологии управления карьерой персонала                              | Карьерный маркетинг. Карьерная логистика. Карьерный бенчмаркинг. Карьерная мотивация и стимулирование.                                                                                                                                                                                                     | Контрольные вопросы     |
| 4. | Практика управления кадровым резервом                                 | Общие положения системы управления кадровым резервом. Управление оперативным и стратегическим кадровым резервом. Работа с молодыми специалистами.                                                                                                                                                          | Контрольные вопросы     |

|    |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                      |                     |
|----|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 5. | Оценка состояния системы управления кадровым резервом | Предпосылки создания показателей оценки состояния системы управления кадровым резервом. Методические подходы к количественной оценке состояния системы управления кадровым резервом. Методика оценки состояния системы управления кадровым резервом. | Контрольные вопросы |
|----|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

### 2.3.2 Практические занятия

| №  | Наименование раздела (тем)                                            | Тематика практических занятий (семинаров)                                                                                                                                                                                                                             | Форма текущего контроля                                           |
|----|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 1  | 2                                                                     | 3                                                                                                                                                                                                                                                                     | 4                                                                 |
| 1. | Теоретические основы управления карьерой и кадровым резервом          | Понятие карьеры. Функции, модели, характеристики карьеры. Профессиональная карьера работника. Организационная карьера работника. Место и роль кадрового резерва в системе управления персоналом. Этапы управления кадровым резервом. Планирование кадрового резерва.  | Контрольные вопросы<br>Устный опрос                               |
| 2. | Методические основы управления карьерой персонала и кадровым резервом | Концепция управления карьерой. Классификация подходов к управлению карьерой. Методы управления карьерой. Сущность и содержание карьерного планирования. Основные методические подходы к управлению кадровым резервом. Анализ подходов к управлению кадровым резервом. | Контрольные вопросы<br>Устный опрос                               |
| 3. | Технологии управления карьерой персонала                              | Карьерный маркетинг. Карьерная логистика. Карьерный бенчмаркинг. Карьерная мотивация и стимулирование.                                                                                                                                                                | Контрольные вопросы<br>Устный опрос<br>Разбор конкретных ситуаций |
| 4. | Практика управления кадровым резервом                                 | Общие положения системы управления кадровым резервом. Управление оперативным и стратегическим кадровым резервом. Работа с молодыми специалистами.                                                                                                                     | Контрольные вопросы<br>Устный опрос<br>Разбор конкретных ситуаций |
| 5. | Оценка состояния системы управления кадровым резервом                 | Предпосылки создания показателей оценки состояния системы управления кадровым резервом. Методические подходы к количественной оценке состояния системы управления кадровым резервом. Методика оценки состояния системы управления кадровым резервом.                  | Контрольные вопросы<br>Устный опрос                               |

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основная цель самостоятельной работы студента – закрепить теоретические знания, полученные на лекционных и практических занятиях путем самостоятельного изучения рекомендуемой литературы.

| № | Вид СРС                                                                                                                  | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2                                                                                                                        | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1 | Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к семинарским занятиям | Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.<br>Режим доступа:<br><a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a><br>Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа:<br><a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a> |
| 2 | Подготовка к текущему контролю                                                                                           | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа:<br><a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 3 | Подготовка к разбору конкретных ситуаций                                                                                 | Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа:<br><a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## 3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.



Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

Целью семинарских занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме.

Отдельные темы дисциплины предполагают разбор конкретных ситуаций. Это позволяет осуществлять текущий контроль знаний, умений и навыков по дисциплине.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

Индивидуальные консультации обучающихся проводятся еженедельно в форме диалога. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

##### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации**



## Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины (ПК-6)

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой и кадровым резервом.

1. Понятие карьеры.
2. Функции карьеры.
3. Модели карьеры.
4. Характеристики карьеры.
5. Профессиональная карьера работника.
6. Организационная карьера работника.
7. Место и роль кадрового резерва в системе управления персоналом.
8. Этапы управления кадровым резервом.
9. Планирование кадрового резерва.

### Разбор конкретных ситуаций (ПК-6)

Тема 3. Технологии управления карьерой персонала.

Тема 4. Практика управления кадровым резервом.

1. Олег Смирнов (23 года) после института устроился на работу в организацию. Через некоторое время, чувствуя интерес к этой сфере деятельности и высоко оценивая свои возможности, молодой человек дал понять начальнику своего отдела Рубальскому, что интересуется смежными к своему участками работы и готов освоить их, а также и другие сферы деятельности как в своем отделе, так и в других смежных подразделениях, организации. Руководство организации заметило способного и перспективного новичка и решило "вырастить" из него грамотного и перспективного руководителя. Смирнова О. начинают планомерно обучать всем тонкостям, постепенно перемещая его с одного участка на другой сначала в рамках одного отдела, а затем и в других. Удостоверившись в успешном освоении Олегом всего комплекса работ ему поручавшихся, руководство организации направляет Смирнова на стажировку в США, для изучения опыта деятельности, который невозможно приобрести в России. Таким образом, за сравнительно короткое время (все это заняло 14 месяцев) О. Смирнов овладел необходимыми для работы навыками и связями, выходящими за рамки необходимых на его рабочем месте.

Пройдя стажировку и возвратясь домой в свою организацию, молодой человек ощутил в себе потенциал, который он хотел бы реализовывать, но его нынешний статус казался ему тормозом на пути развития своей карьеры. На должность начальника отдела в своем отделении О. Смирнов претендовать не может, т. к., во-первых, она занята, и Рубальский уже зарекомендовал себя способным и знающим руководителем, отлично справляющимся со своими обязанностями, во-вторых, О. Смирнов еще очень молод, честолюбив, не всегда умеет находить контакт с людьми и не имеет опыта работы на более высоком должностном уровне. Перевод на должность начальника отдела в каком-либо из филиалов организации, по заключению руководства, для Смирнова пока явно преждевременный. Однако оставаться на прежнем рабочем месте Смирнов не считает возможным, ибо почерпнуть что-либо новое для себя в данном качестве в дальнейшем становится проблематичным. Он хочет быстро «расти» дальше, его самооценка очень высока, он чувствует в себе силы и стремится реализовать свои ресурсы. В его голове начинают появляться мысли о возможности перехода в другую организацию. Руководство, учитывая значительные затраты, которые уже вложены в О. Смирнова, не хочет терять талантливого, но не готового к самостоятельной работе специалиста, а специалист, видя, что его даже в таком "сыром" виде с удовольствием возьмут в другую организацию, не хочет терять времени на приобретение опыта и навыков, необходимых ему в дальнейшем.

Вопросы:

1. Каковы должны быть действия руководства организации в этой ситуации? Какие ошибки были допущены администрацией в этой ситуации в прошлом?
2. Стоило ли знакомить Смирнова с полным спектром работ отдела до приобретения им достаточных навыков и опыта, необходимых для руководителя?

3. Стоит ли Смирнову упускать возможность своего профессионального роста при переходе в другую организацию?

4. Необходимо ли удерживать специалиста, который так легко готов расстаться со своей фирмой ради сиюминутной выгоды?

5. Есть ли потребность в заключении договора со специалистами, отправляющимся на стажировку за рубеж, в котором оговаривались бы его обязательства по отработке после возвращения определенного времени в организации, отправляющей его на данную стажировку, и по передаче некоторой части знаний, полученных там, своим коллегам?

6. Достаточно ли хорошо поставлена работа в данной организации с резервом на выдвижение, если сотрудники не знают своих перспектив?

7. Стоит ли Смирнову рисковать своей карьерой, проявляя "патриотические" чувства к "взраставшей" его организации?

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.**

Вопросы для зачета по дисциплине (ПК-6).

1. Понятие, функции карьеры.
2. Модели, характеристики карьеры.
3. Профессиональная карьера работника.
4. Организационная карьера работника.
5. Место и роль кадрового резерва в системе управления персоналом. Этапы управления кадровым резервом.
6. Планирование кадрового резерва.
7. Концепция управления карьерой.
8. Классификация подходов к управлению карьерой.
9. Методы управления карьерой.
10. Сущность и содержание карьерного планирования.
11. Основные методические подходы к управлению кадровым резервом.
12. Анализ подходов к управлению кадровым резервом.
13. Карьерный маркетинг.
14. Карьерная логистика.
15. Карьерный бенчмаркинг.
16. Карьерная мотивация и стимулирование.
17. Общие положения системы управления кадровым резервом.
18. Управление оперативным и стратегическим кадровым резервом.
19. Работа с молодыми специалистами.
20. Предпосылки создания показателей оценки состояния системы управления кадровым резервом.
21. Методические подходы к количественной оценке состояния системы управления кадровым резервом.
22. Методика оценки состояния системы управления кадровым резервом.
23. Особенности управления карьерой и работы с резервом на выдвижение в системе государственной службы.

#### **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

##### **5.1 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.: 60x90 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). —

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://znaniyum.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>.

\*Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

## **5.2 Дополнительная литература:**

1. Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. [Электронный ресурс] — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5550-7. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/1D94E1F9-DC57-4E83-8AB3-91F651DF693A>.

2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. [Электронный ресурс] — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 406 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8761-4. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C560586A-9919-4921-BCBD-4EFFDB865B3D>.

3. Борщевский, Г. А. Государственная служба: учебник и практикум для академического бакалавриата. [Электронный ресурс] — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03062-4. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/AAB04369-4F5D-4D53-ADE5-4B3895A743CB>

## **5.3. Периодические издания:**

1. Управление персоналом
2. Управление корпоративной культурой
3. Экономика устойчивого развития
4. Управление человеческим потенциалом
5. Экономика: теория и практика
6. Кадровик
7. Организационная психология
8. Человеческий капитал и профессиональное образование
9. Проблемы теории и практики управления

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

1. URL: <http://www.cfin.ru> – сайт «Корпоративный менеджмент».
2. URL: <http://ecsocman.edu.ru> – федеральный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».
3. URL: <https://www.kadrovik.ru/> – официальный сайт союза кадровиков.
4. URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – научная электронная библиотека.

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).**

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» проводится с

целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям.

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы и интерактивным формам представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: <https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya>.

Подготовка к лекции мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умения слушать, воспринимать, записывать. Записывание лекции – творческий процесс. Запись лекции крайне важна. Это позволяет надолго сохранить основные положения лекции; способствует поддержанию внимания; способствует лучшему запоминанию материала.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

На первом этапе подготовки к занятию семинарского типа следует внимательно прочитать конспект лекций, изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы. После внимательного изучения конспекта лекций и уяснения смысла и содержания основных понятий и вопросов темы можно обращаться к научно-теоретическому изучению материала по данной теме, проблеме.

В ходе самоподготовки к семинарским занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания: разбор конкретных ситуаций (Case-study). Кейс – описание конкретной ситуации или случая в какой-либо сфере. Как правило, кейс содержит не просто описание, но и некую проблему или противоречие. Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем**

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,

«Консультант студента» ([www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)),

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",

Электронная библиотечная система "Юрайт",

Электронная библиотечная система «Лань»,

Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»,

справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>),

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

| №  | Вид работ                                  | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Занятия лекционного типа                   | Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office).<br>Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л                                                                                                                      |
| 2. | Занятия семинарского типа                  | Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office).<br>Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н                                                                                       |
| 3. | Групповые и индивидуальные консультации    | Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента (ауд. 224), ауд. А208Н                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 4. | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office ).<br>Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н |
| 5. | Самостоятельная работа                     | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета<br>Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н                                                                                         |



## Рецензия

на рабочую программу дисциплины «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
направленность (профиль) «Управление персоналом в системе государственной службы»,  
разработчик: Л.Н. Захарова, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования обязательными при реализации основной образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины и содержит: титульный лист, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ФГОС ВО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из разделов, предусматривающих объем знаний и умений магистрантов, необходимый для формирования компетенций.

Рабочая программа рассчитана на аудиторные занятия и самостоятельную работу магистрантов. В ней определены темы лекционных занятий, сформулированы темы практических работ и задания самостоятельной учебной деятельности магистрантов, указаны формы текущего и итогового контроля.

Программа может быть использована при реализации основной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом».

Рецензент

Зам. начальника ИФНС № 1  
по г. Краснодару



И.А. Туманова



## Рецензия

на рабочую программу дисциплины «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы»  
направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
направленность (профиль) «Управление персоналом в системе государственной службы»,  
разработчик: Л.Н. Захарова, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Управление карьерой и работа с резервом на выдвижение в системе государственной службы» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования обязательными при реализации основной образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом» (уровень магистратуры).

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины и содержит: титульный лист, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ФГОС ВО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из разделов, предусматривающих объем знаний и умений магистрантов, необходимый для формирования компетенций.

Рабочая программа рассчитана на аудиторные занятия и самостоятельную работу магистрантов. В ней определены темы лекционных занятий, сформулированы темы практических работ и задания самостоятельной учебной деятельности магистрантов, указаны формы текущего контроля и промежуточной аттестации.

Программа может быть использована при реализации основной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом».

## Рецензент

д-р экон. наук, профессор,  
профессор каф. мировой экономики и менеджмента  
ФГБОУ ВО «КубГУ»



А.А. Кизим