

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.; интерактивные часы 8 ч.).

Цель дисциплины:

Цель дисциплины – углубление теоретических знаний обучающихся в области управления карьерой и кадровым резервом, современных методах оценки персонала, карьер-технологий, формирование практических навыков организации деятельности по моделированию карьерного роста.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических и методических основ управления карьерой и кадровым резервом;
- освоение технологий управления карьерой персонала и практикой управления кадровым резервом;
- формирование навыков организации деятельности по моделированию карьерного роста;
- формирование знаний и приобретение практических навыков определения целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

Курс предназначен для 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 Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в системе государственной службы.

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» и др. 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 профессиональных 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	основные этапы проведения текущей деловой оценки персонала; виды, формы и методы оценки персонала организации для управления карьерой и работы с резервом на выдвижение в соответствии со стратегическими планами организации	разрабатывать различные форматы для описания требований к должности, стандарты поведения; определять возможные последствия и анализировать результаты текущей деловой оценки персонала для моделирования карьерного роста персонала в соответствии со стратегическими планами организации	навыками проведения текущей деловой оценки персонала организации в соответствии со стратегическими планами организации; традиционными и нетрадиционными методиками и технологиями моделирования карьерного роста персонала

Основные разделы дисциплины:

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 10/А семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная 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. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/942757>.
3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 288 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93448>.

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