

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ
ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.3.1 Планирование развития карьеры и личности

Код и направление подготовки	40.06.01 Юриспруденция
Наименование направленности (профиля) программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре	Уголовное право, криминология; уголовно-исполнительное право
Квалификация выпускника	Исследователь. Преподаватель-исследователь.
Факультет	Юридический
Кафедра – разработчик	Управления и маркетинга
Ведущий преподаватель	Калитко С.А.

Краснодар 2014

Методические указания для организации самостоятельной работы аспирантов по дисциплине «Планирование развития карьеры и личности» для аспирантов разработаны доцентом кафедры управления и маркетинга Калитко С.А., старшим преподавателем кафедры управления и маркетинга Дауновой А.Ч.

Рецензент, к.э.н., профессор кафедры менеджмента факультета управления КубГАУ **И.Н. Путилина**

ВВЕДЕНИЕ

В рамках учебного процесса взаимосвязаны три вида учебной нагрузки, которые и входят в понятие общей трудоемкости изучения дисциплины:

- аудиторная работа в виде традиционных форм: лекции, семинары;
- самостоятельная работа аспирантов;

В методические указания включено задание на самостоятельную работу по темам дисциплины, рекомендуемая литература и указана одна из следующих форм контроля:

- устный опрос,
- доклад,
- реферат.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТОВ

В качестве темы реферата по своему усмотрению обучающийся выбирает одну из предложенных в перечне тем или совместно с преподавателем формулирует свою, но соответствующую программному материалу курса.

После ознакомления с содержанием выбранной темы реферата следует ознакомиться со справочной, научно-методической, специальной и дополнительной литературой, необходимой для написания работы. Перед ее написанием обязательно продумать и составить четкий план его изложения, который, при необходимости, можно уточнить с преподавателем. План реферата является отражением его структуры, под которой понимается четкий порядок ее построения, взаимосвязь ее отдельных частей.

Структура работы включает:

1. Титульный лист.
2. План работы.
3. Введение (где излагаются актуальность и основные положения выбранной темы, степень ее разработанности, объект и предмет анализа, цель и задачи, новизна, теоретическая и практическая значимость).
4. Основную часть (где рассматриваются вопросы содержания, структуры, форм и методов теории и практики социального управления, раскрывающие тему), содержащую 3—5 вопросов.
5. Заключение (где формулируются выводы и рекомендации по данной теме).
6. Список использованных литературных источников.

Работа выполняется самостоятельно, она должна быть написана грамотно и правильно оформлена. Работа выполняется в печатном виде. Страницы должны быть пронумерованы. Приводимые в тексте цитаты или другие данные из литературных источников должны быть точными, их необходимо давать в кавычках с обязательным указанием приводимого источника (автора, названия работы, издательства, года издания и номера страницы).

Работа рецензируется преподавателем и оценивается им по пятибалльной шкале.

Темы рефератов

1. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам.
2. Лидерство в организации.
3. Кадровый резерв и работа с ним.
4. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.
5. Проблемы развития карьеры женщин-менеджеров.
6. Влияние личных способностей на карьеру.
7. Сущность, назначение и содержание контракта.
8. Мотивация персонала.
9. Стилль руководства.
10. Маркетинг и личная карьера.
11. Работа кадровых служб с руководителями.
12. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
13. Самоорганизация здоровья.
14. Эмоционально-волевые резервы работоспособности.
15. Личность в организации.
16. Взаимоотношения с руководителем.
17. Эффективность карьеры.

Перечень вопросов для самостоятельной работы обучающихся

Наименование разделов, тем	Перечень теоретических вопросов и иных заданий по самостоятельной работе студентов
Развитие персонала в системах профессиональной подготовки	Система профессиональной подготовки в РФ. Системы профессиональной подготовки работников в организации.
Самооценка с точки зрения карьеры	Методики изучения особенностей: - нервной системы, -восприятия, -памяти, -внимания, -мышления, -характера, -темперамента, -интеллекта, - направленности личности.
Как управлять самим собой	Законы управления собой Как научиться управлять эмоциями
Как добиться успеха на работе	Адаптация в коллективе Профессиональная компетентность – залог успеха

Рекомендуемая литература:

Основная литература:

1. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. – М.: КНОРУС, 2015. – 624с. – гриф УМО

Дополнительная литература:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом: Теория и практика: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009. – 688 с.
2. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой: учебное пособие студентов вузов. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 256 с.
3. Резник С.Д., Игошина И.А., Резник В.С. Управление личной карьерой: учебное пособие. – М.: Логос, 2005. – 288с. – Рек. УМО.
4. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 2 –е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА–М, 2008. – 430с.
5. Организационное поведение: Учебник для вузов.– 2 –е изд., изм., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – Спб.: Питер, 2008. – 464с.
6. Организационное поведение: учебное пособие /В.А. Спивак.– М.:Эксмо, 2009. – 320с.
7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3–е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2010. – 695 с. – (Серия «Высшее образование»). Рекомендовано МО.

ГЛОССАРИЙ

Авторитет - общепризнанное уважение, влияние в системе межличностного общения.

Агент изменений — рассматривается в организационном развитии как катализатор для привлечения внимания людей в организации к различным аспектам ее функционирования; фактор перемен.

Адаптация - процесс приспособления личности, организации к изменяющимся условиям внешней среды.

Адаптация культурная — преодоление ряда коммуникативных

Бренд — торговая марка товара, определенный уровень его известности на рынке.

Власть — возможность и способность оказывать влияние на поведение других людей или групп при помощи какого-либо средства: воли, авторитета, права, владения ресурсами, насилия.

Влияние - процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений.

Воспитание — формирование основ поведения.

Восприятие — познавательный процесс, формирующий уникальную картину мира, которая может существенно отличаться от реальности

Глобализация — взаимосвязь транспортных, торговых, экономических и коммуникативных сетей разных стран.

Границы организации — пределы существования: во времени (ЖЦО), в пространстве (территориальные границы), по собственности (право владеть, распоряжаться, пользоваться имуществом организации).

Группа — ограниченная по численности общность людей, выделяемая из социальной целого на основании определенных признаков (совместной деятельности, идентичности обстоятельств и др.).

Группа формальная — группа, созданная по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач.

Девиация (отклонение) — 1) нарушение официально установленных или фактически сложившихся в данном обществе норм и ожиданий; 2) форма дезорганизации поведения индивида в группе или категории лиц в обществе, обнаруживающая несоответствие сложившимся ожиданиям, моральным и правовым требованиям общества.

Делегирование - постановка целей перед кем-то и одновременно предоставление ему средств для ее достижения.

Идентификация - процесс сознательного или бессознательного отождествления себя с другим человеком, общностью или ролью.

Изменения - перемены, связанные с нестабильностью общих характеристик окружающей среды.

Инстинкт — неосознанная реакция индивида на изменения собственного состояния или окружающей среды, первично обуславливающая его возможное поведение.

Инструмент — универсальная форма осуществления внешнего воздействия на объект.

Интерес — форма проявления познавательной потребности личности, направленная на тот или иной предмет, отношение к предмету как к чему-то для нес ценному, важному, привлекательному, обуславливающее проявление внимания.

Искусство — здесь: высший уровень развития профессиональных, деловых и личных качеств индивида, характеризующий высшую оценку его достижений, обеспечивающую общественное признание.

Карьера — иерархическое отражение пути продвижения работника на протяжении всего трудового периода, представляется временной продолжительностью и последовательностью состава занимаемых им должностей.

Качества — здесь: присущие индивиду от рождения или приобретенные и развитые характеристики его профессиональных, деловых и личных способностей и возможностей, являются основой построения любой карьеры.

Когнитивизм — одно из направлений психологии, которое выделяет решающую роль знаний (познавательных процессов) в организации поведения индивида.

Команда - вид группы в организации, находящейся на более высокой ступени развития.

Команда самоуправляемая - рабочая группа, которой предоставляется практически полная автономия в процессе принятия решений, осуществления контроля и ответственности за результаты.

Компетенция — совокупность знаний (результатов образования) личности, навыков (результатов опыта работы и обучения), способов общения (умения общаться с людьми и работать в группе) индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью.

Конкуренция — жесткое конфликтное соперничество юридических и физических лиц в различных сферах деятельности.

Конфликт — активные взаимонаправленные действия каждой из сторон для реализации своих целей, окрашенные сильными эмоциональными переживаниями. Конфликт межгрупповой — вид межгруппового взаимодействия, выражающийся в столкновениях между различными группами, подразделениями для достижения своих целей.

Конформизм - податливость личности реальному или воображаемому давлению группы, которое проявляется в изменении установок поведения в соответствии с ранее неразделяемой позицией большинства.

Кредо организации — коренное убеждение, основы мировоззрения.

Культура — здесь: исторически сформировавшаяся совокупность достижений развития общества, обеспечивающая адекватную коммуникацию индивида в организации.

Культура корпоративная — атмосфера (социальный климат) в организации; общее понимание членами организации ожидаемого поведения.

Культура национальная - совокупность ценностей, установок, убеждений и норм, разделяемых большинством жителей страны,

Лидер (от англ. *leader* — ведущий) — член группы (социальной организации), за которым признается право принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях; наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Лидерство — отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений. Применительно к организации — тип управленческого взаимодействия (между лидером и последователями), основанный на наиболее рациональном для конкретной ситуации сочетании источников власти для достижения поставленной цели.

Личность — устойчивая система социально значимых черт, характеризующих индивида.

Манипуляция (от франц. *manipulation* — обращение; действие руками) — способы оказания психологического давления на коллективы, отдельные личности при проведении реорганизации, формировании общественного мнения.

Менталитет - унаследованное и связанные с ним жизненные позиции, модель поведения; определяется этническими корнями, духовными ценностями, особенностями культуры.

Мотив (от лат. *movere* — приводить в движение, толкать) — внутреннее побуждение индивида к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей.

Мотивация — побуждения, заставляющие индивида действовать определенным образом.

Навыки — осваиваемые и закрепляемые у индивида практические приемы, обеспечивающие его целенаправленные действия на основе знания и умения, как систематизированной практической подготовки индивида.

Нормы групповые — совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой группой.

Нормы поведения - требования к поведению члена группы, которые могут быть формализованными или неформализованными.

Организационное поведение - систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать, усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации.

Организационное развитие - подход к управлению изменениями и развитию человеческих ресурсов; представляет собой долгосрочные программы по совершенствованию процессов организационного обновления и принятия решений.

Переговоры — универсальный метод управления конфликтами; выбор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений для конфликтующих сторон.

Перегрузка — превышение физических или психологических возможностей индивида, которое приводит к нарушениям (кратковременным или длительным) нервной системы.

Поведение — деятельность индивида, имеющая природные предпосылки и социально обусловленная.

Поведение притягательное клиентурное - поведение сотрудников организации, направленное на максимальное привлечение клиентов.

Посредник - физическое или юридическое лицо, при непосредственном участии или под руководством которого ведутся переговоры.

Потребность - нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом.

Процессы коммуникативные - процесс обмена, передачи информации при помощи символов.

Равновесие - • состояние в развитии организации, при котором ее потенциал соответствует уровню воздействия возмущающих факторов внешней среды.

Результативность - относительная оценка результата.

Репутация организации - созданное устойчивое мнение о качествах, достоинствах и недостатках организации в деловом мире (в определенном сегменте рынка).

Роль — определенный стереотип, шаблон, модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе общественных или личных отношений.

Руководитель - лицо, наделенное полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять организацию их выполнения.

Рычаг — адаптированный агрегат механизма воздействия.

Соппротивление изменениям — поступки работников, направленные на дискредитацию или противодействие осуществлению перемен в процессе труда, проведению организационных изменений.

Сплоченность групповая — сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнить свои обязательства перед данной группой.

Сплоченность коллектива - ценностно-ориентированное единство, которое определяется по степени совпадения мнений членов группы в отношении наиболее значимых для нее объектов.

Статус социальный — показатель положения индивида или социальной группы в обществе, организации, степень известности, престижа обладателя поста в социальной системе.

Стиль руководства — совокупность типичных черт, приемов, способов работы руководителя для оказания воздействия на подчиненных.

Стимул — внешнее, непосредственное принуждение индивида к определенному поведению.

Страх — отрицательная кратковременная эмоция или устойчивое чувство, порождаемое у человека действительной или мнимой опасностью, угрозой его существованию.

Стресс — состояние общего напряжения организма человека, возникающее как ответ на разнообразные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические и психологические функции.

Стресс организационный — состояние повышенного напряжения в организации как реакция на воздействие внешней среды, которое может привести к потере управляемости.

Типы культур — типология корпоративных культур, построенная на основе двух рыночных факторов: уровень риска и скорость получения информации в процессе обратной связи в организации.

Удовлетворенность трудом — комплекс благоприятных чувств и эмоций работника, возникающих у него при оценке результатов своего труда.

Управление межгрупповым конфликтом — воздействия по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, либо, если это не представляется возможным, коррекция поведения участников конфликта, либо поддержание уровня конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации.

Управление поведением — система мер по формированию принципов, норм поведения индивидов в организации, которая позволяет достичь поставленных целей в заданные сроки и с допустимыми затратами.

Управление стрессами - способы адаптации личности к стрессовой ситуации. На уровне организации — изменения в политике, структуре производства, выработка четких требований к сотрудникам, к оценке их деятельности. На уровне отдельной *личности* — набор приемов и способов снятия напряжения.

Установка — постоянная тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к какому-либо предмету или явлению.

Цикл карьерный — периодически повторяющаяся устоявшегося состава и содержания основных этапов продвижения работника от должности к должности.

Цикл компетенции жизненный - период времени, в течение которого составляющие компетенции находятся в соответствии с требованиями должности и окружающей среды.

Цикл организации жизненный — период времени существования организации на рынке, в течение которого она проходит этапы своего функционирования (создания, роста, зрелости, спада).

Цикл работника жизненный - последовательность основных этапов трудовой деятельности работника.

Эгоизм групповой— ценностная ориентация группы, которая характеризуется преобладанием групповых интересов и потребностей над интересами других групп.

Этноцентризм — предрасположенность людей оценивать условия своей культуры как более предпочтительные; убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие ценности.

Эффективность деятельности организации — оптимальное соотношение производительности труда, удовлетворенности работников, конкурентоспособности организации и развития.

Эффект ореола — восприятие личности на основе одной из ее черт (внешнего вида, манеры говорить и др.).

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Концепции развития и управления карьерой персонала.
7. Управление карьерой с позиций системного подхода.
8. Формирование карьеры и управление карьерой.
9. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
10. Организация как субъект управления карьерными процессами.
11. Индивид как субъект управления карьерой.
12. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
13. Организационные моменты управления карьерными процессами.
14. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
15. Процедура отбора и найма на работу.
16. Наем и ввод работника в должность.
17. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
18. Планирование карьерных процессов в организации.
19. Системы планирования карьеры работника в организации.
20. Оценка работы.
21. Методы и системы оценки.
22. Стратегии проведения оценок.
23. Виды должностного перемещения работников.
24. Дисциплинарные перемещения работников.
25. Постановка карьерных целей.
26. Индивидуальное планирование карьеры.
27. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Учебно-методическое издание

Калитко Светлана Алексеевна
Даунова Азида Черимовна

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ
ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТИ»
(УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ)**

Компьютерный набор

Подписано в печать . . . 201_ г.

Бумага газетная. Формат

Тираж – 100 экз. Заказ № _____.

Печ. л. –

Типография Кубанского государственного аграрного университета.
350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13.