


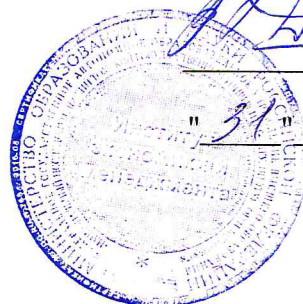
МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ

  
В.В.Демин



" 31 " *мая* 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Карьерный консалтинг**

Направление подготовки

**38.03.03 Управление персоналом**  
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

**Управление персоналом организации в экономике знаний**

Форма обучения

Очная

Томск–2017

## 1. Код и наименование дисциплины (модуля)

В. 1.27.1 Карьерный консалтинг

## 2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Карьерный консалтинг» относится к вариативной части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиля «Управление персоналом организации в экономике знаний», курс по выбору студента

## 3. Год/годы и семестр/семестры обучения.

Дисциплина «Операционный менеджмент» изучается студентами бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управления персоналом» профиля «Управление персоналом организации в экономике знаний» на 4 курсе в 1 семестре

## 4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть).

Входными требованиями для изучения дисциплины является освоение программы курсов «Управление человеческими ресурсами», «Развитие и оценка персонала», «Технологии обучения».

**5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля)** Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа (ов), из которых 54 часа (ов) составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (24 часа (ов) – занятия лекционного типа, 30 - практические занятия), 90 часа (ов) составляет самостоятельная работа обучающегося.

## 6. Формат обучения

Очный.

## 7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

<b>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
ПК-4 II уровень Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	З (ПК-4) II Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, модели карьерного консультирования. У (ПК-4) II Уметь использовать технологии карьерного консультирования, карьерного Коучинга; В (ПК-4) II Владеть навыками составления конкурентного резюме
ПК- 21 II уровень	З (ПК–21) II Знать модели оценки стоимости, востребованности

Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	и конкурентности кандидатов на рынке труда, основы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением: У (ПК–21) II Уметь анализировать тенденции рынка труда; выстраивать программу работы с кадровым резервом. В (ПК–21) II Владеть навыками построения индивидуальной образовательной и карьерной траектории
--	--

### 8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
			Лекции	Семинарские/практические занятия	
1	Теория и этика карьерного менеджмента.	12	2	2	6
2	Карьерные тренды и тенденции развития рынка труда.	16	2	2	8
3	Ключевые экспертизы в практике карьерного консультанта (профессии, индустрии, менеджмент, бизнес);	22	2	4	10
4	Этика карьерного консультирования.	22	2	4	10
5	Методология карьерного консультирования, модели карьерного консультирования.	18	6	6	10
6	Компетенции карьерного консультанта.	18	2	4	10
7	Ключевые этапы и технологии консультирования.	36	8	8	36
<b>Итого</b>		<b>144</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>90</b>

Тема 1. Теория и этика карьерного менеджмента.

Тема 2. Карьерные тренды и тенденции развития рынка труда.

Тема 3. Ключевые экспертизы в практике карьерного консультанта (профессии, индустрии, менеджмент, бизнес);

Тема 4. Этика карьерного консультирования.

Тема 5. Методология карьерного консультирования, модели карьерного консультирования.

Тема 6. Компетенции карьерного консультанта.

Тема 7. Ключевые этапы и технологии консультирования.

## **9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).**

Самостоятельная работа осуществляется в следующих формах:

- подготовка к проблемным дискуссиям;
- выполнение индивидуальных и групповых заданий (по предложенным бизнес-кейсам, проектным заданиям);
- подготовка итогового проектного задания.

Для закрепления теоретического материала предполагается самостоятельное выполнение заданий по каждой пройденной теме, что позволяет обратить внимание на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь студентам систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. При выполнении заданий студент должен не просто воспроизводить полученные знания по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующие подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий; продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

В ходе выполнения заданий студентам необходимо ознакомиться с вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий материал по бизнес-кейсам (проектным заданиям), дополнительную литературу. В разделе «Учебно-методическое обеспечение» приведен список учебников, монографий, периодических изданий, источников информации в сети Internet, которые потребуются для выполнения заданий

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Основные теории и тренды развития карьеры;
2. Международные практики карьерного консультирования;
3. Фокусировка запроса, выявление явных и скрытых тем и проблем клиента;
4. Модели, инструменты и технологии развития карьеры;
5. Применять инструменты, помогающие клиентам принимать оптимальные карьерные решения;
6. Особенности работы с различными категориями клиентов: студенты, специалисты, руководители;
7. Карьерные диалоги с сотрудниками внутри организации;
8. Создание системы карьерного менеджмента и программы по карьерному развитию сотрудников внутри организации;
9. Построение личного карьерного плана, план профессионального и личностного развития;
10. Стратегии собственного позиционирования и продвижения как карьерного консультанта, специалиста по развитию карьеры;
11. Помощь клиентам в построении стратегии и план поиска работы;
12. Помощь клиентам в преодолении карьерного перехода;
13. Работа со сложными карьерными запросами.

### **10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения.**

Формой промежуточной аттестации по дисциплине «Карьерный консалтинг» является дифференцированный зачет. Оценка выставляется студенту, который в течение всего периода освоения дисциплины активно участвовал в проблемных дискуссиях, выполнял задания, а также успешно выполнил итоговый тест и ситуацию для анализа

В течение освоения дисциплины, для допуска к зачету студенту необходимо набрать

минимум 81 балл.

Экзаменационная оценка складывается как средняя арифметическая из:

- аттестации по практике («удовлетворительно» - 81 балл, «хорошо» - 82-90 баллов, «отлично» - 91-100 баллов)
- оценки за итоговый тест;
- оценки за выполнение итогового задания для анализа

<b>Вид работы студента</b>	<b>Количество баллов</b>
Подготовка доклада по тематике проблемной дискуссии	0-5 баллов
Выполнение одного задания для анализа	«отлично» - 20 баллов «хорошо» - 13-19 баллов «удовлетворительно» - 12 баллов
Итоговый тест (каждый вопрос оценивается в 1 балл)	«отлично» - 80% правильно выполненных заданий «хорошо» - 75-79% правильно выполненных заданий «удовлетворительно» - 70-74% правильно выполненных заданий
Выполнение итогового задания	«отлично» - 20 баллов «хорошо» - 13-19 баллов «удовлетворительно» - 12 баллов

#### **Критерии оценивания ситуации для анализа**

<b>№ п/п.</b>	<b>Критерий</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1.	Учет стартовых условий	0 – решение не соответствует условиям задания 3 – указанные условия, факторы, определяющие направление решения задания, учтены частично 5 – указанные условия, факторы, определяющие направление решения задания, учтены в полном объеме и логически проработаны
2.	Логика, последовательность выполнения задания	0 – логическая последовательность в решении задания отсутствует 3 – логическая последовательность в решении задания представлена не явно 5 – решение задания представляет собой логически выстроенный алгоритм действий
3.	Креативность выполнения задания	0 – задание выполнено «по шаблону», на основе стандартного в данной ситуации подхода 3 – в решении задания присутствуют творческие элементы 5 – решение задания оригинально, основано на нестандартном подходе применительно к данной ситуации
4.	Обоснованность выводов	0 – выводы не обоснованы, содержат общие фразы; 3 – выводы частично обоснованы, в ответе не использованы теоретико-прикладные знания предмета 5 – выводы обоснованы с использованием теоретико-прикладных знаний предмета

#### **11. Ресурсное обеспечение:**

### **11.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы.**

#### **Основная**

1. Королев Л. М. Психология управления : учебное пособие : [для студентов вузов].- Москва : Дашков и К°, 2016 - 187 с литература
2. Зильберман М. Консалтинг : методы и технологии : [пер. с англ.] /Мел Зильберман Санкт-Петербург: Питер, 2006 – 426 с.
3. Литвина С.А. Мотивирование и развитие подчиненных.// Эффективный менеджмент: Практикум/ ред. Т.Ю. Базаров.- Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015 - с.69-84.
4. Ротер М. Тойота Ката: лидерство, менеджмент и развитие сотрудников для достижения выдающихся результатов. - Санкт-Петербург: Питер, 2014 - 336 с.

#### **Дополнительная литература:**

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. Москва : Юрайт , 2014.
2. Организационная психология : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" /А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. Москва : ИНФРА-М , 2013.

### **11.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет.**

1. Библиотека управления [Электронный ресурс]. – Интернет-проект "Корпоративный менеджмент", 1998-2016. – URL: <http://www.cfin.ru/>

#### **Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ**

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

### **11.3. Описание материально-технической базы.**

Для проведения занятий по дисциплине «Операционный менеджмент» необходимы аудитории, оборудованные доской, желательна экраном и проекционным аппаратом. Для самостоятельной работы в ходе изучения дополнительной литературы и выполнения заданий необходимы компьютеры или ноутбуки

#### **12. Язык преподавания: русский язык**

#### **13. Преподаватель (преподаватели).**

Автор: д-р биол. наук, профессор Блинов В.Н.

Рецензент: д-р экон. наук, профессор Е.В. Нехода

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ИЭМ «30» мая 2017 года, протокол № 6.