

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
_____ Д.В. Чайковский
« ___ » _____ 2013 __ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КАРЬЕРЫ
НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

Направление (специальность) ООП 080400 Управление персоналом
Номер кластер (для унифицированных дисциплин) _____
Профиль(и) подготовки (специализация, программа) Управление профессиональным развитием персонала
Квалификация (степень) бакалавр
Базовый учебный план приема 2011 г.
Курс 4 семестр 8
Количество кредитов 4
Код дисциплины Б3.В.1.2

Виды учебной деятельности	Временный ресурс по очной форме обучения
Лекции, ч	15
Практические занятия, ч	30
Лабораторные занятия, ч	
Аудиторные занятия, ч	48
Самостоятельная работа, ч	60
ИТОГО, ч	108

Вид промежуточной аттестации экзамен, диф.зачет
Обеспечивающее подразделение кафедра философии

Заведующий кафедрой _____ А.А. Корниенко
Руководитель ООП _____ И.Б. Ардашкин
Преподаватель _____ В.Г. Рубанов

2013 г.

1. Цели освоения (дисциплины) модуля

В результате освоения данной дисциплины студент приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей Ц 1, Ц2 и Ц6 основной образовательной программы «Управление персоналом».

Таблица 1

Код цели	Формулировка цели	Требования ФГОС ВПО ТПУ
1	2	3
Ц1	Формирование знаний и умений использования принципов изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования	Подготовка выпускников к организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности, обеспечивающей эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организаций
Ц2	Формирование навыков применения данных и положений анализа социальных процессов и отношений в организации; анализа системы и процессов управления персоналом организации трудовыми ресурсами и персоналом организации	Подготовка выпускников к научно-исследовательской работе в области управления персоналом организации и трудовыми ресурсами на местном и региональном уровне
Ц6	Формирование навыков проектирования социально-экономических особенностей социального развития	Подготовка выпускников к управлению процессами, нацеленных на эффективное распределение трудовых ресурсов и повышение их качества

2. Место модуля (дисциплины) в структуре ООП

Дисциплина (модуль) «Психология управленческой карьеры» относится к дисциплинам вариативной части профессионального цикла (ПЦ.В1.2.0).

Дисциплине (модулю) «Психология управленческой карьеры» предшествует освоение дисциплин (ПРЕРЕКВИЗИТЫ):

- Философия,
- Психология,
- Культурология,
- Этика деловых отношений,
- Управление социальным развитием персонала.

Содержание разделов дисциплины (модуля) «Психология управленческой карьеры» согласовано с содержанием дисциплин, изучаемых параллельно (КОРЕКВИЗИТЫ):

- Лидерство и управление командой,
- Технологии эффективных коммуникаций,
- Имиджелогия.

Для освоения дисциплины студент должен знать:

- сущность, виды карьеры и возможности управления ею;
- содержание и организацию деятельности по управлению карьерными процессами;
- особенности планирования карьерных процессов в организации;

- специфику должностных перемещений работников;
- виды карьерных целей и роль самооценки работников в индивидуальном планировании карьеры;
- специфику управления карьерой руководящих работников, молодых специалистов, женщин.

уметь:

- планировать карьерные процессы в организации;
- выделять индивидуальные карьерные цели работников;
- осуществлять управление карьерой отдельных категорий работников;
- осуществлять контроль за достижениями и карьерными процессами;
- организовывать и регулировать индивидуальную карьеру сотрудников организации.

владеть:

- методами диагностики карьерных устремлений сотрудников;
- способами построения индивидуальной карьеры;
- средствами контроля над достижениями и карьерными процессами в организации.
- современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и пр.);
- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности и пр.)

3. Результаты освоения дисциплины (модуля)

В соответствии с требованиями ООП освоение дисциплины (модуля) направлено на формирование у студентов следующих компетенций (результатов обучения), в т.ч. в соответствии с ФГОС:

Таблица 2

Составляющие результатов обучения, которые будут получены при изучении данной дисциплины

Результаты обучения (компетенции из ФГОС)	Составляющие результатов обучения					
	Код	Знания	Код	Умения	Код	Владение опытом
Р7 Применят	37.9	собственный личный рост и	У7.5	уметь формировать процесс	В7.3	формировать морально-

<p>ь профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей (ОК 1,22)</p>	37.11	<p>помощь в этом коллегам; знать основные концепции труда и предпринимательства</p>	У7.7	<p>консультирования относительно повышения сплоченности трудового коллектива; уметь свободно самоопределяться в качестве фактор роста профессиональной культуры</p>	В7.6	<p>психологический климат в коллективе, способствующий наиболее эффективному его функционированию; владеть способностью обогащаться психотерапевтическими техниками психорегуляции и самопрограммирования</p>
<p>Р8 Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей (ОК8,22)</p>	38.15	<p>знает феноменологический, когнитивный, психоаналитический подходы к изучению личности</p>	У8.13	<p>уметь понимать сущность и содержание личностных и социальных ценностей</p>	В8.4	<p>владеть знаниями управления карьерой</p>

В результате освоения дисциплины (модуля) «Психология управленческой карьеры» студентом должны быть достигнуты следующие результаты:

Таблица 3

Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

№ п/п	Результаты
РД1	уметь оценивать собственный потенциал профессионального роста
РД2	самостоятельно проводить кадровое планирование
РД3	определять состояние социально-психологического климата коллектива
РД4	управлять этическими нормами поведения в коллективе
РД5	формировать организационную культуру сотрудников

4. Структура и содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность кадровой доктрины и кадровой политика в современной России.

Раздел 2. Психологическое обеспечение управления карьерой.

Раздел 3. Специфические особенности деловой карьеры.

Раздел 4. Система управления карьерой в современных условиях.

Раздел 5. Управление карьерой и развитие персонала.

Раздел 6. Технологии карьерного продвижения.

Раздел 7. Кадровый резерв персонала. Оценка карьерного потенциала.

Раздел 8. Управление деловой карьерой молодых специалистов.

Раздел 9. Специфика карьеры женщины.

Раздел 1. Сущность кадровой доктрины и кадровой политика в современной России.

Лекция. Понятие «кадровая доктрина». Принципы формирования современной кадровой доктрины России. Роль государства в сфере труда и кадров. Теоретические проблемы государственной политики. Понятие современной кадровой политики предприятия. Цели кадровой политики предприятия. Основные разновидности кадровой политики. Внутренние и внешние факторы кадровой политики предприятия. Основные принципы кадровой политики предприятия. Главные направления кадровой политики предприятия. Сущность основных типов кадровой политики.

Практическое занятие. Сущность кадровой доктрины и кадровой политика в современной России.

Раздел 2. Психологическое обеспечение управления карьерой.

Лекция. Основные решения, принимаемые для построения карьеры. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице - самореклама; подавление конкурентов, налаживание личных связей, заимствование лучшего у конкурентов, накопление доказательств своих способностей: званий, публикаций; совершенствование личных интеллектуальных технологий, приобретение знаний, опыта; приобретение универсальных навыков: изучение иностранных языков; освоение работы на компьютере; стимулирование психики; обеспечение условий для работы; накопление ресурсов, которые можно истратить для обеспечения очередного рывка; забота о внешности и манерах. Тренинги «Управление карьерой». Информационно-диагностический блок. Презентационный блок. Интегрирующий блок.

Практическое занятие. Психологическое обеспечение управления карьерой.

Раздел 3. Специфические особенности деловой карьеры.

Лекция. Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера». Классификация карьеры: по основной сфере деятельности (политическая, военная, спортивная, научная и т.п.), по количеству организаций (внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская), по направлению развития личности (профессиональная, культурная, творческая), по целям деятельности (деловая, образовательная, личностная, бытовая, родительская), по степени достижения

целей (успешная, неуспешная). Деловая карьера и ее виды: профессиональная, административная или менеджерская, предпринимательская. Модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»
Практическое занятие. Специфические особенности деловой карьеры.

Раздел 4. Система управления карьерой в современных условиях.

Управление персоналом как система. Функционально-целевая модель системы управления организацией, состав подсистем управления персоналом в общей системе управления. Система целей управления персоналом – основа функционального разделения труда. Состав, содержание функций управления персоналом, варианты их классификации, взаимосвязь и последовательность выполнения. Организационная структура службы управления персоналом, её место в общей системе управления организацией. Взаимодействие с линейными руководителями. Цели, задачи, показатели кадрового обеспечения системы управления персоналом. Методы расчёта количественного состава кадровых служб управления персоналом. Задачи делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом. Состав основной документации по управлению персоналом.

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Основные виды нормативно-методических документов: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положения о подразделении, должностная инструкция. Порядок разработки должностных инструкций.

Правовое обеспечение системы управления персоналом, сущность и задачи.

Информационное обеспечение системы управления персоналом, его содержание.

Техническое обеспечение системы управления персоналом, его назначение и сущность.

Используемые средства технического оснащения, их виды.

Практическое занятие. Система управления карьерой в современных условиях.

Раздел 5. Управление карьерой и развитие персонала.

Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт). Социально-экономические и психологические эффекты от проведения программы. Базисные положения формирования управленческих групп. Проведение дистанционного ассессмента. Типы проблемных сотрудников, выявленных в процессе реализации программы. Практические рекомендации по управлению карьерой менеджеров.

Практическое занятие. Управление карьерой и развитие персонала.

Раздел 6. Технологии карьерного продвижения.

Сущность должностного перемещения работников. Разновидности перемещений работников: квалификационный рост, вверх по должностной иерархии, по диагонали вверх, горизонтально в другое подразделение с тем же статусом, уход в другую фирму с тем же статусом, по диагонали вниз, вниз по должностной иерархии, снижение личного разряда. Перемещение как мероприятие, направленное на обеспечение и поддержание нормальной организационно-производственной деятельности предприятия. Перемещение как внесение поправок в неправильный подбор и расстановку работников по рабочим местам. Перемещение как элемент профессионального обучения. Перемещение как служебное продвижение. Дисциплинарные перемещения работников. Использование увольнения как воспитательной функции управления.

Практическое занятие. Технологии карьерного продвижения.

Раздел 7. Кадровый резерв персонала. Оценка карьерного потенциала.

Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала. Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение.

Раздел 8. Управление деловой карьерой молодых специалистов.

Проблемы адаптации молодых специалистов: несоответствие должностных обязанностей ожиданиям молодого специалиста, ролевой стресс, некомпетентный первый наставник, напряженность в отношениях между старыми и молодыми специалистами, пассивность по отношению к политике организации, стрессовые состояния. Профилактика проблем адаптации молодых специалистов. Этические проблемы карьеры молодых специалистов. Практическое занятие. Управление деловой карьерой молодых специалистов.

Раздел 9. Специфика карьеры женщины.

Психологический портрет деловой женщины. Самоуважение-важнейший фактор построения успешной карьеры. Гендерные различия в карьерном продвижении. Особенности выбора карьеры для женщины. Понятие женской конкуренции. Понятие принципа женской кооперации. Золотые правила построения женской карьеры. Особенности женских дилемм руководства. Особенности женской манеры руководства.

Практическое занятие. Специфика карьеры женщины.

5. Образовательные технологии

Приводится описание образовательных технологий, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения модуля (дисциплины).

Специфика сочетания методов и форм организации обучения отражается в матрице (см. табл 4). Перечень методов обучения и форм организации обучения может быть расширен.

Таблица 4.

Методы и формы организации обучения

ФОО	Лекц.	Лаб. раб.	Пр. зан./сем.,	Тр.*, Мк**	СРС	К. пр.***
Методы						
IT-методы			+			
Работа в команде			+	+		+
Case-study			+	+	+	
Игра			+	+		+
Методы проблемного обучения	+		+		+	+
Обучение на основе опыта	+		+		+	+
Опережающая самостоятельная работа			+		+	
Проектный метод			+	+	+	+
Поисковый метод			+	+	+	+
Исследовательский метод	+		+	+	+	+
Другие методы						

* – Тренинг, ** – мастер-класс, *** – командный проект

6. Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

6.1. Виды и формы самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов включает текущую и творческую проблемно-ориентированную самостоятельную работу (ТСР).

Текущая СРС направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие практических умений и включает:

- работу с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- опережающую самостоятельную работу;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовку к экзамену;

Творческая самостоятельная работа включает:

- участие в олимпиадах;
- углубленное исследование вопросов по тематике практических занятий.

6.2. Содержание самостоятельной работы студентов по дисциплине

Контрольная работа

В качестве контрольной работы студентам предлагается выполнить реферат. Реферат пишется на листах формата А4. Объем реферата должен быть не менее 18 страниц рукописного или печатного текста (размер шрифта 14 при компьютерном наборе текста), из них 3 страницы – оформление реферата в соответствии с нормами ГОС (1 стр. – титульный лист, 2 стр. – оглавление или план, последняя страница реферата – список использованной литературы).

Тему реферата следует выбирать по двум последним цифрам в зачетной книжке. Если это число больше 24 – то вариант определяется как сумма двух последних цифр.

Методические указания к написанию реферата

Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы.

Существует определенная форма, которой должен придерживаться студент, выполняющий работу. Реферат должен иметь титульный лист, на котором на верхней части пишется название учебного заведения, кафедры, имя, отчество и фамилия студента, курс, группа, факультет, затем посередине название темы исследования, с правой стороны фамилия и инициалы, а также ученая степень и звание научного руководителя.

Внизу титульного листа – город и год написания работы.

Работа включает список литературы и оглавление.

Список литературы должен включать, главным образом, новейшие источники: действующие законы и нормативные акты, монографии, статьи, учебники, другие первоисточники по проблемам дисциплины. Особое внимание уделяется периодической печати, которая отражает проблематику, затронутую в реферате.

При написании работы обязательны ссылки на используемые источники, статистические материалы, что придает работе основательность, научную ориентацию.

Объем работы должен быть в пределах печатного листа, что означает 18-24 страницы машинописного текста.

Реферат дает возможность не только убедиться в уровне знаний студентов по изучаемому предмету, но, что не менее важно, установить склонность студентов к научно-исследовательской работе. Рефераты могут быть представлены на конкурс НИРС университета или для участия в студенческих конференциях.

Темы индивидуальных заданий:

1. Основные теории карьеры.
2. Эволюция представлений о карьере.
3. Мотивации профессионального роста.
4. Сущность понятия «кадровый резерв».

5. Карьера на промышленном предприятии.
6. Технологии оценок карьерных компетенций.
7. Сущность ассессмента.
8. Основы построения карьеры.
9. Психотехнологическое обеспечение карьеры.
10. Имидж, репутация и карьера.
11. Критерии оценки специалиста.
12. Типы стратегий в карьере.
13. Выбор профессии и карьера.
14. Критерии высокооплачиваемости профессий.
15. Возможные области карьеры.
16. Карьера как самореализация.
17. Управленческая карьера в современном мире.
18. Проблемы управленческой карьеры в контексте глобальных изменений, происходящих в организациях.
19. Психология управленческой технологии.
20. Законы управленческого развития и должностного продвижения.
21. Стартовые условия карьеры.
22. Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров.
23. Личностные характеристики менеджера и карьера.
24. Принятие карьерных решений.
25. Личностный регресс в управленческой деятельности.

Темы, выносимые на самостоятельную проработку:

1. Проблема карьеры в трудах зарубежных исследователей.
2. Карьера с позиций процессного подхода.
3. Психолого-акмеологический подход.
4. Типологии карьер.
5. Проектирование тренинга управления карьерой.
6. Подготовка и проведение тренинга управления карьерой
7. Психологическое содержание и методы диагностики мотивации к карьере.
8. Значение и диагностика профессиональной компетентности в карьере.
9. Значение и диагностика способности к менеджменту в карьере.
10. Особенности управленческой карьеры женщин.
11. Окружение менеджера и карьера.
12. Влияние управленческих и рабочих групп на карьеру менеджера.
13. Семья и карьера.
14. Управление карьерой и развитие организации.
15. Факторы, обеспечивающие карьерную успешность.
16. Планирование управленческой карьеры.
17. Карьерные цели и их постановка.
18. Критерии успешности и неуспешности индивидуальной карьеры.
19. Работа с кадровым резервом и управление карьерой.
20. Специфика управления карьерой менеджеров
21. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
22. Гендерные аспекты развития карьеры.

Темы курсовых проектов/работ:

1. Теории карьеры.
2. Типы стратегий в карьере
3. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.
4. Варианты протекания карьеры
5. Возможные стимулы карьеры
6. Возможные области карьеры:
8. Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки.
9. Исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах.
10. Личностные факторы профессиональной карьеры
11. Карьера как социальная модель продвижения
12. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала
13. Карьера как процесс профессионализации личности.
14. Карьера с точки зрения изучения жизненного пути.
15. Регулятивная функция карьерных ориентаций
16. Факторы, влияющие на карьеру.
17. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций
18. Карьера и представления субъекта о себе.
19. Основные аспекты карьеры.
20. Логика карьерного цикла в организации.
21. Масштабы социального восхождения и карьера.
22. Типы стратегий в карьере:
23. Выбор профессии и карьера.
24. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
25. Жизненные правила цивилизованного карьериста.
26. Основные модели карьеры и их специфика.
27. Субъекты управления карьерой и их функции.
28. Карьера как объект управления.
29. Организация работы по управлению карьерными процессами в организации.
30. Самомотивация носителя карьеры.
31. Факторы принятия карьерных решений.
32. Деятельность по управлению карьерными процессами в организации.
33. Основные условия эффективности деятельности по управлению карьерными процессами.
34. Планирование карьерных процессов в организации.
35. Отбор и найм персонала и управление карьерой.
36. Деловая оценка и управление карьерой.
37. Обучение персонала и управление карьерой.
38. Виды должностного перемещения работников.
39. Перемещения работников и управление карьерой.
40. Индивидуальное планирование карьеры.

6.3. Контроль самостоятельной работы

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как единство двух форм: самоконтроль и контроль со стороны преподавателя.

Самоконтроль зависит от определенных качеств личности, ответственности за результаты своего обучения, заинтересованности в положительной оценке своего труда, материальных и моральных стимулов, от того насколько обучаемый мотивирован в достижении наилучших результатов. Задача преподавателя состоит в том, чтобы создать условия для выполнения самостоятельной работы (учебно-методическое обеспечение), правильно использовать различные стимулы для реализации этой работы (рейтинговая система), повышать её значимость, и грамотно осуществлять контроль самостоятельной деятельности студента (фонд оценочных средств).

Контроль текущей СРС осуществляется на практических занятиях во время защиты индивидуальных студенческих работ, во время лекции в виде краткого опроса.

Контроль за проработкой лекционного материала и самостоятельного изучения отдельных тем осуществляется во время рубежного контроля (контрольные работы) и также во время защиты индивидуальных студенческих работ в том числе, и во время **конференц-недель**.

Проведение **конференц-недель** (две недели в семестре в соответствии с линейным графиком учебного процесса) позволяет повысить результативность и качество самостоятельной деятельности студентов.

7. Средства текущей и промежуточной оценки качества освоения дисциплины

Оценка качества освоения дисциплины производится по результатам следующих контролируемых мероприятий:

Таблица 5.

Контролирующие мероприятия	Результаты обучения по дисциплине
<i>Выполнение и защита практических заданий</i>	РД1, РД2
<i>Защита индивидуальных заданий</i>	РД1, РД2, РД3
<i>Презентации по тематике исследований во время проведения конференц-недели</i>	РД2, РД3
<i>Тестирование</i>	РД1
<i>Экзамен</i>	РД1, РД2, РД3

(выполнение и защита лабораторных работ и практических заданий, защита индивидуальных заданий, презентации по тематике исследований во время проведения конференц-недели, результаты участия студентов в научной дискуссии, тестирование, экзамен и др.)

Оценка качества освоения дисциплины производится по результатам контролируемых мероприятий из фонда оценочных средств. Элементы фонда оценивающих средств включают в себя:

- контрольные вопросы, задаваемые при выполнении и защитах индивидуальных студенческих работ;

- контрольные вопросы, задаваемые при проведении практических занятий;
- вопросы для самоконтроля;
- вопросы тестирований;
- вопросы, выносимые на экзамен.

8. Рейтинг качества освоения дисциплины (модуля)

Оценка качества освоения дисциплины в ходе текущей и промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в соответствии с «Руководящими материалами по текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации студентов Томского политехнического университета», утвержденными приказом ректора № 77/од от 29.11.2011 г.

В соответствии с «Календарным планом изучения дисциплины»:

- текущая аттестация (оценка качества усвоения теоретического материала (ответы на вопросы и др.) и результаты практической деятельности (решение задач, выполнение заданий, решение проблем и др.) производится в течение семестра (оценивается в баллах (максимально 60 баллов), к моменту завершения семестра студент должен набрать не менее 33 баллов);
- промежуточная аттестация (экзамен, зачет) производится в конце семестра (оценивается в баллах (максимально 40 баллов), на экзамене (зачете) студент должен набрать не менее 22 баллов).

Итоговый рейтинг по дисциплине определяется суммированием баллов, полученных в ходе текущей и промежуточной аттестаций. Максимальный итоговый рейтинг соответствует 100 баллам.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегии жизни. - М.: Мысль, 1991.- 299 с.
2. Акмеология: Учебник. Изд. 2-е, перераб. / Под общ. ред. А. А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - 424 с.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. - СПб.: Питер, 2001.- 354 с.
4. Гейсельхарт, Х. Обучающееся предприятие в XXI веке / Х. Гейсельхарт. – Калуга : «Духовное наследие», 2004. – 264 с.
5. Лефевр, В. А. Рефлексия / В.А. Лефевр. - М. : «Когито-центр», 2003. – 496 с.
6. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг.- СПб: «Речь», - 2007.
7. Петрушин, В. И. Психология карьеры / В. И. Петрушин. – М. : Издательство : "Академический проект", 2004. - 207 с.
8. Швальбе, Б. Личность, карьера, успех : психология бизнеса / Б. Швальбе, Х. Швальбе . - 4-е изд. просмотр. и доп. - М. : Прогресс, 1993. – 239 с.
9. Шостром, Э. Анти-Карнеги, или человек манипулятор / Э. Шостром. – Минск : 1992. – 127 с.

Дополнительная литература

1. Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах //Как становятся великими или выдающимися? - М.: КВАНТ, 1997. - С. 53-57.

2. Веснин В. Р. По ступенькам деловой карьеры //Менеджмент для всех. - М.: Юрист, 1994. - С. 158-169.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристь, 2003. - 495 с.
4. Волкова Л. Женщина и карьера. - СПб.: Питер Паблишинг, 1997. - 288 с.
5. Вудкок М., Френсис А. Раскрепощенный менеджер. - М.: Дело, 1991. - 320 с.
6. Десслер Г. Управление карьерой //Управление персоналом. - М.: «Издательство БИНОМ», 1997. - С. 226-241.
7. Комиссарова Т. А, Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. - М.: Дело, 2002. - 312 с.
8. Кричевский Р. Л. Если вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 3-е изд., доп. и перераб. - М.: Дело, 1998. - 400 с.
9. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры / Психология профессиональной деятельности //Под общ ред. А. А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - С. 82-85.
- 10.Литвинцева Н. А. Психологические аспекты подбора и проверки персонала. - М., 1996. - 400 с.
- 11.Молл Б Г. Управление карьерой менеджера. - СПб.: Питер, 2003. - 352 с: ил. (Серия «Теория и практика менеджмента»).
- 12.Розанова В. А. Психологические парадоксы в управлении. - М.: Бизнес-школа «Интелл-Синтез», 1997. - 144 с.
- 13.Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. - М.: Дело, 1998. - 272 с.
- 14.Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент. - М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ»; Изд-во ЭКМОС, 1999. - 256 с.
- 15.Хьелл Д., Зиглер Д. Теории личности. - СПб.: Питер Пресс, 1997. - 608 с.
- 16.Чижов Н. А. Кадровые технологии. - М.: Экзамен, 2000. - 352 с.
- 17.Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. - М.: АО Издательская группа «Прогресс», «Прогресс-Интер», 1993. - 240 с.
- 18.Якокка Л., Новак У. Карьера менеджера. - Минск: Попурри, 2002. - 416 с.

Internet-ресурсы

http://www.gov.ru	Сервер органов государственной власти РФ
www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html	Субъекты России в сети Internet
www.minregion.ru	Министерство регионального развития Российской Федерации
www.economy.gov.ru	Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации
www.gks.ru	Федеральная служба

www.ecsocman.edu.ru	государственной статистики Федеральный образовательный пор- тал «Экономика. Социология. Менеджмент»
www.dis.ru/manag	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
www.rjm.ru	«Российский журнал менеджмента»
www.vam.amr.ru	Вестник Ассоциации менеджеров
www.grebennikov.ru/mo- tivation_wage.phtml	Журнал «Мотивация и оплата труда»
www.grebennikov.ru/per- sonnel_development.pht- ml	Журнал «Управление развитием персонала»
www.grebennikov.ru/hr_ management.phtml	Журнал «Управление человеческим потенциалом»
www.dps.smrtlc.ru/Ogl_ uch_mat.htm	Энциклопедия управления персона- лом «Управление человеческими ре- сурсами». Учебные материалы.
www.i- u.ru/description.aspx	Электронное издание «Кадры и кадровая политика»
www.hr-portal.ru/	Сайт «Психология и управление персоналом». Должностные инструкции

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Указывается материально-техническое обеспечение дисциплины: технические средства, лабораторное оборудование и др.

Таблица 6

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Социальная экология»

№	Наименование	Корпус, ауд.,
---	--------------	---------------

п/п	(компьютерные классы, учебные лаборатории, оборудование)	количество компьютеров
1	Проектор, компьютер (1 шт.)	19 корпус, 113 ауд.
2	Компьютерный класс (12 шт.)	19 корпус, 330 ауд.
3	Проектор, компьютер (1 шт.)	19 корпус, 140 ауд,

Программа составлена на основе Стандарта ООП ТПУ в соответствии с требованиями ФГОС по направлению и профилю подготовки 080400 «Управление персоналом» (профиль «Управление профессиональным развитием персонала»).

Программа одобрена на заседании кафедры философии ИСГТ
(протокол № _____ от «___» _____ 2010 г.).

Автор(ы) _____ Рубанов В.Г.

Рецензент(ы) _____ Ардашкин И.Б.