Аннотация дисциплины

**Дизайн карьеры**

Рабочая программа дисциплины предназначена для студентов, обучающихся по направлению 38.04.02 38.04.02 «Менеджмент», магистерская программа «Управление человеческими ресурсами организации», заочная форма обучения.

Цель дисциплины: - являются ознакомление студентов с концептуальными основами планирования и развития карьеры персонала, формирование у будущих бакалавров теоретических знаний и практических умений по управлению карьерой персонала на индивидуальном и организационном уровнях.

Место дисциплины в структуре ООП: - дисциплина модуля дисциплин по выбору, углубляющих освоение магистерской программы, блока дисциплин по выбору магистерской программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление человеческими ресурсами организации».

Краткое содержание: Особенности деловой карьеры, ее виды (классификации на основании возможности, времени и характера осуществления); этапы деловой карьеры (концепции Д. Осгуда, С.Н.Паркинсона, Д.Сьюпера, А.Н. Толстой); сущность профессиональной и должностной карьеры; объективные и субъективные критерии успешности карьеры; основные типы кадровой политики в отношении развития карьеры; основные технологии и методы планирования профессиональной и должностной карьеры; факторы, влияющие на планирование карьеры; типологию карьерных ориентаций личности Э.Шейна, типы личности по Дж. Голланду, отражающие предрасположенность к разным типам карьеры; фазы профессионального продвижения; технологии составления карты профессионального продвижения и портфолио карьерного продвижения; меры, способствующие развитию профессиональной и должностной карьеры; методы и формы работы с кадровым резервом, критерии эффективности работы с кадровым резервом; особенности профессиональной и должностной карьеры государственных и муниципальных служащих; сущность, виды и причины карьеризма, меры по его профилактике; гендерные особенности карьеры, ограничения, накладываемые традиционными мужской и женской гендерными ролями, сущность феноменов «тройной нагрузки», «стеклянного потолка», современных форм проявления гендерной асимметрии и дискриминации по полу в отношении 4 карьерного продвижения; симптомы карьерного стресса, профессионального выгорания, виды профессиональной деформации личности, связанных с ориентацией на карьеру.

Составлять индивидуальные планы карьеры на основании анализа карьерных ориентаций личности, учета индивидуальных и личностных качеств, фаз профессионального продвижения и этапов карьеры; разрабатывать мероприятия по развитию профессиональной и должностной карьеры; анализировать факторы, влияющие на успешность карьеры.