

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВПО «АмГУ»)

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ ГОСУДАРСТВЕН-
НОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО**

сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 38.04.04 – ГОСУДАРСТВЕННОЕ И
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
направленность (профиль) образовательной программы «Система
государственного и муниципального управления»

Благовещенск, 2015 г.

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
экономического факультета
Амурского государственного университета

А.В. Плешивцев, составитель

Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленность (профиль) образовательной программы «Система государственного и муниципального управления» / сост. А.В. Плешивцев. - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2015.

Рассмотрен на заседании кафедры экономической теории и государственного управления
04.06.2015 г., протокол № 10.

© Амурский государственный университет, 2015

© Плешивцев А.В., составление, 2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель дисциплины: «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего» - дать студентам, будущим магистрам в области государственного и муниципального управления, комплекс современных базовых знаний, умений и сформировать компетенции, по управлению карьерой в сфере государственной и муниципальной службы, необходимых для профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- формирование представления о феномене карьерного развития современного специалиста;
- развитие интереса к практическому освоению принципов планирования личной карьеры;
- формирование устойчивой позитивной мотивации к образовательной деятельности на протяжении всей активной профессиональной жизни специалиста для обеспечения уровня профессиональной компетентности;
- ознакомление с процессами самореализации и самоорганизации личности посредством формирования «я-концепции»;
- рассмотрение стратегии управления карьерой;
- изучение механизмов карьерного процесса;
- изучение методики планирования карьерного развития;
- выработка навыков применения теоретического инструментария к решению практических задач при планировании карьеры в сфере государственной и муниципальной службы.

1.2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего» является дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.2.2 по направлению подготовки 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление».

Распределение трудоемкости по видам работ

Вид работ	Объем часов
Лекции	14
Практические занятия	14
Самостоятельная работа	80
Итого	108

1.3. Требования к результатам освоения дисциплины

В процессе освоения дисциплины магистрант формирует и демонстрирует следующие компетенции:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- владением организационными способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях (ПК-2).

В результате освоения дисциплины студент должен:

1) Знать: теоретические и методологические основы управления карьерой; механизмы карьерного роста; специфику карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы; иметь представление о проблемах карьерного развития государственного и муниципального служащего (ОК-2; ПК-2).

2) Уметь: профессионально реализовывать и корректировать карьерный план; владеть техникой саморазвития; решать проблемы, возникающие в процессе карьерного развития управленца (ОК-2; ПК-2).

3) Владеть: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, владением способностями, умением находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе в кризисных ситуациях (ОК-2; ПК-2).

2.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

- изучение конспекта лекции в тот же день после лекции – 10 – 15 минут;
- повторение лекции за день перед следующей лекцией – 10 – 15 минут;
- изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – 1 час в неделю;
- подготовка к практическому занятию – 1,5 часа.

Тогда общие затраты времени на освоение курса «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего» магистрантами составят около 3 часа в неделю.

2.2.Сценарий «изучения дисциплины»

Приступая к изучению данной дисциплины, необходимо знать и понимать следующие понятия: карьера, управление карьерой, служащий и т.д.

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку учебников и рекомендуемых источников, решение задач, ответы на вопросы для самоконтроля и другие задания.

2.3. Краткий конспект лекций

При работе с учебной литературой и нормативно-правовой базой магистрант должен составить краткий конспект изучаемого материала. Конспект позволяет понять структуру материала по теме, содержание методической базы, понять значимость подходов в исследовании проблем. В ходе конспектирования магистрант должен подчеркнуть значимые мнения и подходы, которые будут полезны для решения задач. Перед составлением конспекта необходимо ознакомиться с имеющейся информацией по данному вопросу, проанализировать ее, составить план конспекта развернутого типа. Важное значение при

конспектировании имеет сопоставление изучаемой информации. В процессе конспектирования следует стремиться к запоминанию материала.

Конспекты могут быть составлены в следующей форме:

план-конспект – это развернутый детализированный план, в котором подробные положения и подходы приводятся по пунктам плана, по которым требуются пояснения;

текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника;

свободный конспект – это четко и кратко сформулированные основные положения в результате глубокого осмысливания материала, в котором материал излагается в форме выписок, цитат, тезисов;

тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает исчерпывающий ответ по изучаемому вопросу темы дисциплины.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего». Сущность карьеры.

Цель и задачи курса «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего». Факторы, обуславливающие необходимость управления карьерой. Особенности изучения учебной дисциплины для специалистов управленческого профиля.

Понятие карьеры. Узкое и широкое толкование. Понятие карьерного процесса в сфере управления. Понятие карьерного процесса на государственной и муниципальной службе.

Современные социально-экономические условия как комплекс факторов управления карьеры.

Понятие человеческого капитала. Формирование человеческого капитала как необходимое условие карьерного роста. Человеческий капитал и развитие организации.

Понятие профессионализма в сфере управления и управленческой карьеры. Трудовые и личностные качества, необходимые для профессиональной управленческой деятельности.

Стимулы профессионального и должностного развития персонала аппарата управления.

Тема 2. Механизмы движения карьерного процесса.

Карьера как процесс. Этапы карьерного роста. Этапы карьеры и этапы жизни. Этапы накопление человеческого капитала. Этапы профессионального роста. Этапы карьеры в сфере управления. Виды карьеры. Типы карьеры государственного и муниципального служащего. Ресурсы карьеры. Карьера как процесс самореализации служащего. Траектория образовательной деятельности в управлении карьерой. Основания для личного и профессионального самоопределения служащего. Карьерное пространство и его роль в должностном и профессиональном росте. Карьерная среда и ее влияние на карьерный рост специалиста. Общая характеристика системы социально-экономического планирования. Система плановых органов: их задачи, функции, статус. Предплановые документы. Диагностика социально-экономических проблем. Центральные государственные органы планирования. Отраслевые и территориальные органы планирования. Локальные органы планирования. Содержание государственного плана. Социально-экономическое программирование. Технология социально-экономического планирования. Этапы и последовательность разработки и утверждения государственного плана. Доведение плановых показателей и мероприятий до исполнителей. Контроль и обеспечение выполнения государственного плана. Схемы планирования. Роль экономиста-менеджера в планировании на государственном и муниципальном уровне. Информационные технологии в планировании.

Тема 3. Саморазвитие личности и самоорганизация служащего в процессе карьерного развития.

Философские и психолого-педагогические подходы к проблеме саморазвития и самоорганизации личности. Самоорганизация как процесс саморазви-

тия. Психологические детерминанты, обеспечивающие самоорганизацию в управленческой деятельности: рефлексивные механизмы снятия внутренней конфликтности в ситуациях затруднений в управленческой деятельности; механизмы стереотипизации; адекватная управленческая самооценка; высокая стрессоустойчивость; владение навыками саморегуляции в управленческой деятельности.

Психологические технологии, направленные на совершенствование психологических механизмов профессионального саморазвития личности государственного служащего (тренинг самоменеджмента, включающий анализ типичных трудностей в управленческой деятельности).

Влияние саморазвития и самоорганизации личности государственного и муниципального служащего на эффективность выполнения государственных (муниципальных) функций и на карьерный рост.

Самопрезентация как способ реализации личности в процессе карьерного развития.

Тема 4. Выбор, развитие и управление карьерой.

Сущность и основные принципы карьерной стратегии. Цели карьерного развития. Принципы формирования карьерных целей: привлекательность, реальность, прогрессивность, гибкость, адресность, возможность оценки результативности. Перевод внешних карьерных целей во внутренние. Стратегия самоуправления карьерой. Планирование карьерного развития. Реалистичность плана карьеры и возможность его корректировки. Непрерывность планирования карьеры. Реализация карьерного развития. Способы, формы и методы карьерного роста. Тактика управления карьерой как искусство. Проблемы карьерного продвижения. Антикризисный характер управления карьерой.

Тема 5. Управление карьерой в организации.

Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала. Организация управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры. Профессиональный рост служа-

щих и управление их карьерными перемещениями. Карьерный рост специалиста и развитие организации. Контроль и регулирование управления карьерой в организации. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой. Вопросы мотивации и стимулирования труда на государственной и муниципальной службе. Мотивы при поступлении на государственную (муниципальную) службу. Стимулирование труда при прохождении государственной (муниципальной) службы. Основные стимулирующие факторы государственных (муниципальных) служащих.

Тема 6. Правовые основы организации труда государственных и муниципальных служащих.

Отрасли права, регулирующие служебные отношения на государственной службе. Законодательство о государственной службе РФ. (Конституция РФ; Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 08.03.2006 № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»; Федеральный закон от 25.12.2008 № 27-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Влияние правовых норм на карьерный рост государственных и муниципальных служащих. Неукоснительное соблюдение госслужащим правовых норм – главное условие его карьерного роста.

Тема 7. Проектная деятельность при составлении плана служебной карьеры.

Организация собственной проектной и исследовательской деятельности при составлении плана служебной карьеры. Проект как форма организации личностной деятельности. Типы проектов. Технологии планирования профессиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования и развития себя в настоящем. Этапы карьерного пла-

нирования. Структура карьерного плана. Анализ современного состояния профессионального и личностного развития служащего. Тестирование как основной способ карьерной «диагностики». Постановка целей и задач карьерного развития на основе аналитических данных. Оценка эффективности планирования карьеры. Показатели профессионально-квалификационного продвижения. Показатели профессионально-должностного продвижения.

2.4. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям

Практические занятия проводятся в различных формах (дискуссии, обсуждения, деловые игры), они дают возможность непосредственно понять алгоритм применения теоретических знаний, излагаемых в учебниках и на лекциях. Поэтому магистрант должен активно участвовать в выполнении всех видов практических работ.

Практические (семинарские) занятия направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, а также ведения дискуссий. На семинаре магистры под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, проводят деловые игры, решают задачи, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания.

Для успешного участия в семинаре (практическом занятии) магистранту следует тщательно подготовиться. На семинарах магистрант набирает баллы по текущей успеваемости в рамках рейтинговой системы, поэтому важно проявить себя с лучшей стороны.

Практические занятия предоставляют магистранту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения. Основной формой подготовки магистрантов к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, опытом зарубежных и российских компаний по следующей схеме: повторение лекционного материала, углубленное изучение рекомендуемых источников. Если какие-то моменты

остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю.

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего». Сущность карьеры (4 ч.)

Цель и задачи курса «Управление профессиональной карьерой государственного и муниципального служащего». Факторы, обуславливающие необходимость управления карьерой. Особенности изучения учебной дисциплины для специалистов управленческого профиля. Понятие карьеры. Узкое и широкое толкование. Понятие карьерного процесса в сфере управления. Понятие карьерного процесса на государственной и муниципальной службе. Современные социально-экономические условия как комплекс факторов управления карьеры. Понятие человеческого капитала. Формирование человеческого капитала как необходимое условие карьерного роста. Человеческий капитал и развитие организации. Понятие профессионализма в сфере управления и управленческой карьеры. Трудовые и личностные качества, необходимые для профессиональной управленческой деятельности. Стимулы профессионального и должностного развития персонала аппарата управления.

Тема 2. Механизмы движения карьерного процесса (4 ч.)

Карьера как процесс. Этапы карьерного роста. Этапы карьеры и этапы жизни. Этапы накопление человеческого капитала. Этапы профессионального роста. Этапы карьеры в сфере управления. Виды карьеры. Типы карьеры государственного и муниципального служащего. Ресурсы карьеры. Карьера как процесс самореализации служащего. Траектория образовательной деятельности в управлении карьерой. Основания для личного и профессионального самоопределения служащего. Карьерное пространство и его роль в должностном и профессиональном росте. Карьерная среда и ее влияние на карьерный рост специалиста.

Тема 3. Саморазвитие личности и самоорганизация служащего в процессе карьерного развития (4 ч.)

Философские и психолого-педагогические подходы к проблеме саморазвития и самоорганизации личности. Самоорганизация как процесс саморазвития. Психологические детерминанты, обеспечивающие самоорганизацию в управленческой деятельности: рефлексивные механизмы снятия внутренней конфликтности в ситуациях затруднений в управленческой деятельности; механизмы стереотипизации; адекватная управленческая самооценка; высокая стрессоустойчивость; владение навыками саморегуляции в управленческой деятельности.

Психологические технологии, направленные на совершенствование психологических механизмов профессионального саморазвития личности государственного служащего (тренинг самоменеджмента, включающий анализ типичных трудностей в управленческой деятельности).

Влияние саморазвития и самоорганизации личности государственного и муниципального служащего на эффективность выполнения государственных (муниципальных) функций и на карьерный рост.

Самопрезентация как способ реализации личности в процессе карьерного развития.

Тема 4. Выбор, развитие и управление карьерой (4 ч.)

Сущность и основные принципы карьерной стратегии. Цели карьерного развития. Принципы формирования карьерных целей: привлекательность, реальность, прогрессивность, гибкость, адресность, возможность оценки результативности. Перевод внешних карьерных целей во внутренние. Стратегия самоуправления карьерой. Планирование карьерного развития. Реалистичность плана карьеры и возможность его корректировки. Непрерывность планирования карьеры. Реализация карьерного развития. Способы, формы и методы карьерного роста. Тактика управления карьерой как искусство. Проблемы карьерного продвижения. Антикризисный характер управления карьерой.

Тема 5. Управление карьерой в организации (4 ч.)

Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала. Организация

управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры. Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями. Карьерный рост специалиста и развитие организации. Контроль и регулирование управления карьерой в организации. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой. Вопросы мотивации и стимулирования труда на государственной и муниципальной службе. Мотивы при поступлении на государственную (муниципальную) службу. Стимулирование труда при прохождении государственной (муниципальной) службы. Основные стимулирующие факторы государственных (муниципальных) служащих. Зарубежный опыт стимулирования профессионального развития госслужащих.

Тема 6. Правовые основы организации труда государственных и муниципальных служащих (4 ч.)

Отрасли права, регулирующие служебные отношения на государственной службе. Законодательство о государственной службе РФ. (Конституция РФ; Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Федеральный закон от 08.03.2006 № 40-ФЗ «О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции»; Федеральный закон от 25.12.2008 № 27-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Влияние правовых норм на карьерный рост государственных и муниципальных служащих. Неукоснительное соблюдение госслужащим правовых норм – главное условие его карьерного роста.

Тема 7. Проектная деятельность при составлении плана служебной карьеры (4 ч.)

Организация собственной проектной и исследовательской деятельности при составлении плана служебной карьеры. Проект как форма организации личностной деятельности. Типы проектов. Технологии планирования профес-

сиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования и развития себя в настоящем. Этапы карьерного планирования. Структура карьерного плана. Анализ современного состояния профессионального и личностного развития служащего. Тестирование как основной способ карьерной «диагностики». Постановка целей и задач карьерного развития на основе аналитических данных. Оценка эффективности планирования карьеры. Показатели профессионально-квалификационного продвижения. Показатели профессионально-должностного продвижения.

2.5. Рекомендации по подготовке к самостоятельной работе

При самостоятельной работе с учебниками и учебными пособиями рекомендуется придерживаться определенной последовательности. Читая и конспектируя тот или иной раздел учебника, необходимо твердо усвоить основные определения, понятия и классификации. Формулировки определений и основные классификации надо знать на память. После усвоения соответствующих понятий и закономерностей следует решить задачи или проанализировать примеры их практического применения на опыте зарубежных и российских предприятий, закрепляя тем самым проработанный теоретический материал.

2.6. Рекомендации по подготовке к зачету

При подготовке к зачету магистранты должны полностью освоить все темы дисциплины, выполнить семинарские задания и самостоятельную работу. Основой для сдачи зачета магистрантом является изучение информации, полученной в результате самостоятельной работы, и получение практических навыков при решении задач в течение семестра. Подготовка к зачету осуществляется в соответствии с перечнем вопросов и рекомендованной литературой.

Магистрант должен при подготовке просмотреть и систематизировать весь материал, изученный в процессе освоения дисциплины, отметить трудные вопросы, получить консультацию по ним. Полезным при подготовке является

использование планов-конспектов и тезисов, составление опорных схем, которые позволяют кратко и логично изложить вопросы. Систематическая подготовка к опросам и выполнение семинарских заданий позволит рационально подготовиться к сдаче зачета.

В процессе консультаций магистранты имеют право получить ответы на наиболее проблемные вопросы. В своих вопросах магистрант должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Вопросы для подготовки к зачету:

1. ***Понятие профессионализма и управленческой карьеры***
2. Карьера в сфере управления и ее этапы
3. Типы карьеры государственного и муниципального служащего
4. Классификация факторов развития управленческой карьеры
5. Сущность и основные принципы карьерной стратегии
6. Факторы личной и профессиональной самореализации
7. Стимулирование профессионального и должностного развития работника
8. Стратегия самоуправления карьерой
9. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений
10. Роль самоорганизации и самопрезентации в процессе реализации плана карьеры
11. Цели карьерного развития
12. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры
13. Методика планирования карьерного развития персонала управления
14. Этапы карьерного планирования.
15. Структура карьерного плана
16. Оценка эффективности планирования карьеры
17. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры
18. Проектная и исследовательская деятельность при формировании плана

служебной карьеры

19. Принципы составления профессионального резюме
20. Профессиональное обучение и углубление профессионального самоопределения
21. Методы преодоления кризиса профессионального становления работника
22. Технологии планирования профессиональной карьеры
23. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования
24. Оценочные подходы профессионально-квалификационного роста
25. Современные методики тестирования профессионально-должностного продвижения служащего
26. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Корытченкова, Н.И. Психология и педагогика профессиональной деятельности : учеб. пособие / Н.И. Корытченкова, Т.И. Кувшинова. - Кемерово : Кемер. гос. ун-т, 2012. - 172 с. - ISBN 978-5-8353-1269-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660>

2. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М. : Ин-т психологии РАН, 2014. - 352 с. - (Фундаментальная психология – практике). - ISBN 978-5-9270-0295-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>

3. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др. - М. : Институт психологии РАН, 2014. - 352 с. - (Фундаментальная психология – практике). - ISBN 978-5-9270-0295-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>

4. Ридецкая, О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О.Г. Ридецкая. - М. : Издательский центр ЕАОИ,

2012. - 806 с. - ISBN 978-5-374-00573-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870>

5. Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков ,
2013. - 464 с. - (Достижения в психологии). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-
9270-0261-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271625>