



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора

А.В. Троицкий

« _____ » _____ 2023 г.

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

Королев

2023

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Костыря С.С. Рабочая программа дисциплины (модуля): Психология карьерного развития – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

Рецензент: к.психол.н., доцент Капанова М.В.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 37.04.01 «Психология» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от «11» апреля 2023 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 15.03.2023			

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО  С.С. Костыря, к.психол.н, доцент

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 5 от 11.04.2023			

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Целью изучения дисциплины является:

- сформировать представление о карьерном развитии персонала организации и психологических механизмах действия его стимулирования;
- выработать навыки в области психологического обеспечения помощи по осуществлению карьеры специалистов разного профиля.

В процессе обучения обучаемый приобретает и совершенствует следующие профессиональные компетенции:

Универсальные компетенции:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

Профессиональные компетенции:

ПК-1 Готов к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.

ПК-3 Способен выявлять таланты, определять удовлетворённость работой.

Основными **задачами** дисциплины являются:

- сформировать научные представления о предмете «Психология карьерного развития»;
- познакомить студентов с эволюцией и современными представлениями о профессиональном самоопределении, жизненном пути профессионала, психологическом содержании понятия карьера;
- изучить основные методы и технологии профориентационной работы с различными социально-демографическими группами;
- раскрыть индивидуально-психологические характеристики личности на разных этапах обретения профессиональной идентичности и жизненного пути профессионала;
- познакомить и выработать практические навыки профессионального консультирования клиентов, находящихся на разных этапах жизненного пути профессионала;
- овладеть навыками диагностики различных компонентов карьерных компетентностей у испытуемых;
- познакомить студентов с организацией научно-практической деятельности профконсультанта.

Показатель освоения компетенции отражают следующие индикаторы:

Трудовые действия:

УК-1.5. Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области;

ПК-1.2. Владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом;

ПК-3.3. Может интерпретировать результаты оценки талантов и удовлетворенности работой

Необходимые умения:

УК-1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников;

УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов;

ПК-3.2. Умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой

Необходимые знания:

УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними;

УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению;

ПК-1.13. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом

ПК-3.1. Знает критерии и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология карьерного развития» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы подготовки магистратуры по направлению 37.04.01 Психология.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении дисциплин «Психология управления» и «Организационное консультирование» и компетенциях ОПК-6, ОПК-9, ПК-1, ПК-2, ПК-6.

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины «Психология карьерного развития», являются базовыми для государственной итоговой аттестации и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Преподавание дисциплины ведется в 3 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся, консультации. Дисциплина предусматривает элементы практической подготовки, 12 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 3	Семестр	Семестр	Семестр
Общая трудоемкость	108	108			
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	32	32			
Лекции (Л)	12	12			
Практические занятия (ПЗ)	20	20			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Практическая подготовка	12	12			
Самостоятельная работа	68	68			
Консультации	8	8			
Расчетно-графические работы	-	-			
Контрольная работа, домашнее задание	+	+			
Вид итогового контроля	Экзамен	Экзамен			

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия	Занятия в интерактивной форме, час	Практическая подготовка, час	Код компетенций
Тема 1. Введение в психологию карьерного развития. Career Development как психологическая проблема	2	5	2	2	УК-1; ПК-1, 3
Тема 2. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития	4	5	3	2	УК-1; ПК-1, 3
Тема 3. Карьерный менеджмент	3	5	3	4	УК-1; ПК-1, 3
Тема 4. Психологическое консультирование в организации по вопросам карьерного развития	3	5	2	4	УК-1; ПК-1, 3
Итого:	12	20	10	12	

4.1. Содержание тем дисциплины

Тема 1. . Введение в психологию карьерного развития. Career Development как психологическая проблема

Понятие «Career Development» в зарубежных странах. Эволюция представлений о карьере. Карьерный рост. Типы и стадии карьеры.

Целеполагание в карьере и карьерное планирование. Основные модели и стратегии карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха. Гендерные аспекты карьеры. Карьерный рост как способ стимулирования труда. Концепция развития конкурентоспособности профессионала. Профессиональный опыт на рынке труда.

Тема 2. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития

Проблема «предначертанности» или «рукотворности» профессионального жизненного пути. Человек как субъект труда. Признаки субъекта труда. Структура личности профессионала. Развитие субъекта труда и профессионала. Основные периодизации развития профессионала. Статусная модель идентичности Дж. Марсиа. Факторы, влияющие на удовлетворенность жизнью. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.

Тема 3. Карьерный менеджмент

Коучинг карьеры как способ индивидуальной помощи менеджеру. Основные направления коучинга на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации. Стратегическое управление профессиональным опытом. Актуальные проблемы профессионального развития. Актуальные проблемы профессиональной деятельности руководителей. Карьерный самоменеджмент. Метод управления по целям. Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Карьера молодого специалиста. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры

Тема 4. Психологическое консультирование в организации

Актуальные проблемы специалистов на этапе профессиональной адаптации. Консультирование, направленное на повышение эффективности совместной трудовой деятельности. Модель профконсультирования работника в ситуации карьерного тупика. Профконсультирование работодателя по вопросам увольнения работника. Заключительное интервью. Профконсультирование работника в ситуации увольнения. Профконсультирование перед выходом на пенсию.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

«Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)».

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) приведена в Приложении 1 к настоящей программе.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Арон, И. С. Психология развития профессионала : учебное пособие / И. С. Арон ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163>
2. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208
3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Психология: учебное пособие / В. Ф. Родин, И. В. Грошев, И. А. Калиниченко и др.; под ред. И. В. Грошева, В. Ф. Родина ; Российская таможенная академия. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 304 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600871>
2. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 156 с. - (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). - ISBN 978-5-9614-2590-1. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=368808>
3. Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева, Д.Ш. Смирнова ; под науч. ред. проф. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1002556. - ISBN 978-5-16-014739-0. <https://znanium.com/catalog/document?id=357266>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> – Электронно-библиотечная система Znanium

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология карьерного развития».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Специализированная мебель, набор демонстрационного оборудования: АРМ преподавателя, интерактивная доска прямой проекции, мультимедиа – проектор.

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине**

***ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА***

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

**Королев
2023**

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, обучающийся приобретает:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1.	УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4.	УК-1.5. Использует логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей предметной области	УК-1.3. Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников. УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению
2.	ПК-1	Готов к психологическому сопровождению клиентов по вопросам выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4.	ПК-1.2. Владеет современными технологиями и психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее		ПК-1.1. Знает особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров,

		кадровым резервом.		развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.		аттестации, работы с кадровым резервом.
3.	ПК-3	Способен выявлять таланты, определять удовлетворённость работой.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4.	ПК-3.3. Может интерпретировать результаты оценки талантов и удовлетворённости работой.	ПК-3.2. Умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой.	ПК-3.1. Знает критерии и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструмент, оценивающий сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
УК-1 ПК-1 ПК-3	Реферат	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p>	<p>Например: Проводится в письменной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
ПК-1 ПК-3	Доклад	<p>Б) частично сформирована: • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Например: Проводится в письменной и/или устной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке работы (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной работы (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.</p>
ПК-1 ПК-3	Задачи		<p>Например: Проводится в письменной форме. 1. Выбор оптимального метода решения задачи -(1 балл) 2. Умение применить выбранный</p>

			<p>метод –(1 балл)</p> <p>3. Логический ход решения правильный, но имеются арифметические ошибки в расчетах – (1 балл).</p> <p>4. решения задачи и получение правильного результата –(2 балла)</p> <p>5.Задача не решена вообще –(0 баллов)</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
<p>УК-1 ПК-1 ПК-3</p>	<p>Контрольная работа</p>	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 5 баллов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 4 балла; • компетенция освоена на базовом уровне - 3 балла; <p>В) не сформирована (компетенция сформирована) менее 2 баллов</p>	<p>Критерии оценки определяются соответствием ответа заявленной тематике (0-5 баллов).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p> <p>Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее одной недели после проведения процедуры – для текущего контроля.</p>
<p>УК-1 ПК-1 ПК-3</p>	<p>Тест</p>	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) - 90% правильных ответов</p> <p>Б) частично сформирована:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компетенция освоена на продвинутом уровне - 70% правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; • компетенция освоена на базовом уровне - от 51 % правильных ответов; <p>В) не сформирована (компетенция не сформирована) - менее 50% правильных ответов</p>	<p>Критерии оценки определяются процентным соотношением.</p> <p>Не явка – 0</p> <p>Удовлетворительно - от 51% правильных ответов.</p> <p>Хорошо – от 70%.</p> <p>Отлично – от 90%.</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерная тематика рефератов:

1. Проблема карьеры в трудах зарубежных исследователей.
2. Карьера с позиций процессного подхода.
3. Психолого-акмеологический подход к проблеме карьеры и жизненного пути профессионала.
4. Типологии карьер.
5. Реализация женской карьерной стратегии.
6. Карьерный самоменеджмент
7. Анализ компетентности молодого специалиста.
8. Пути выбора карьеры.
9. Технология составления портфолио как метода самопрезентации молодого специалиста.
10. Обучение в ВУЗе как ресурс карьеры молодых специалистов.

Примерная тематика докладов:

1. Дополнительное профессиональное образование как ресурс карьерного роста и повышение профессионального статуса.
2. Карьера как способ нематериального стимулирования в организации.
3. Карьеру в системе государственного и муниципального управления.
4. Карьера в системе высшей школы.
5. Карьера в бизнес-организациях.
6. Карьера на промышленном предприятии.
7. Тренинг управления карьерой.
8. Психологические основы проведения тренинга управления карьерой.
9. Психологические содержание и методы диагностики карьерных компетенций.
10. Планирование карьеры как элемент системы мотивации.

Задачи:

Задача 1. Клиент А.

Ситуация: «Помогите найти "мое призвание"!!! Не знаю куда идти после декретного отпуска (до него я работала на заводе слесарем, "гайки крутила". Общий стаж примерно 3 года. Возвращаться категорически не хочется туда. Это только убьет мою личность окончательно. Это далеко не моя сфера деятельности! А у нас в жизни все иначе... Мы работаем ради денег! Куда деваться??! Жизнь поставила в такие рамки и условия, лишь бы

материальные блага. Но это не главное для меня, хотя у меня уже ребенок, и вроде бы "хватит мечтать". С другой стороны, ну и что ребенок?? Это "не конец жизни!" Нужно продолжать жить, развиваться, искать "себя". Чтобы быть потом счастливой и дарит счастье окружающим, а не ходить хмурой и грубой после 8-ми часовой смены" от звонка до звонка". Но пойду я туда только "в крайнем случае". Думаю, так не будет! И у меня будет возможность выбрать. А так, по образованию я секретарь (есть диплом), юрист (моя специальность), оканчивала курсы парикмахера, стригу как любитель (но это мелочи, курсы краткосрочные и опыта мало), - хотя как вариант будущей специальности я бы рассмотрела. А муж ругается на меня, что я мол "зажралась" и мечтаю о чем непонятно... Надо работать и работать – деньги зарабатывать да побольше, а твои мечты денег не принесут. Вот я и страдаю. Хожу с мечтами и не чувствую поддержки...»

Задание:

1. Проанализировать профессиональный путь клиента.
2. Рассмотреть текущий статус клиента.
3. Определить возможные причины возникновения трудностей в профессиональном самоопределении.
4. Предложить варианты профессионального развития.
5. Составить несколько рекомендаций.

Задача 2. Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что будет способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников.

Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?

Задача 3.

Клиент Б.

Ситуация: «Брэнд-менеджер. Идеальная возможность реализовать творческие амбиции и экономическое (финансовое!) образование. Кстати,

первое увлечение (и работа) - фондовый рынок. Но, к сожалению, не в нашей стране играть во фьючерсы и опционы.

В то же время я личность творческая, всегда интересовалась рекламой и креативом, поэтому выбор был очевиден. Но цель была достигнута не сразу.

Ради того, чтобы стать брэнд-менеджером, 2,5 года назад наступила на свою гордость, опыт работы в международной компании и мегаобразование и пошла в личные ассистенты маркетинг-директора на махонькую зарплату. Ни разу не пожалела. Работу свою люблю».

Задание:

1. Рассмотреть текущий профессиональный статус.
2. Описать профессиональный путь клиента.
3. Подробно рассмотреть этап смены карьеры, предложить возможные сценария развития событий на этапе смены карьеры.

Задача 4.

Ситуация. «Мы, журналисты, народ общительный. Именно поэтому и осела в этой профессии - нравиться общаться с людьми, при это присутствует доля любопытства и какое-то умение связать предложения в кучу.

Профессию выбрала давно и случайно. Закончила пединститут, поработала год в школе - поняла, что не мое. Стала искать работу - попала в журналистику.

Работа устраивает, был некий карьерный рост, но хотелось большего. Когда большее наступило, страну накрыл кризис. В "большем" продержалась около года - издание закрыли, хозяину было не до нас. Пришлось с большего спуститься в меньшее, но за такие же деньги.

На нынешнее место работы (вот прям на нынешнее) попала по приглашению.

Дальше не буду - больная мозоль. Но место работы хочется сменить. Вернее сменить хочется начальника гада, который пригласил, а теперь пьет кровь. Остальное устраивает.»

Задание:

1. *Рассмотреть и проанализировать ситуацию.*
2. *Выделить основные профессиональные мотивы по каждой ситуации.*
3. *Рассмотреть основные карьерные этапы.*
4. *Написать общее резюме по ситуации.*

Задача 5. Старательная и активная молодая женщина в течение многих лет добивалась повышения своего должностного статуса. Однако, когда ее назначили начальником крупного отдела, она недолго была удовлетворена своим результатом. Да, ее ожидания оправдались, но они вошли в противоречие с семейными ценностями. Теперь ее рабочий день стал ненормированным: чтобы выполнить свои должностные обязанности, ей часто приходилось выходить на работу раньше, а уходить позже. Возникли конфликты с мужем и детьми. Поскольку теперь результаты ее успешной работы не согласовывались с жизненными ценностями, ей пришлось специально решать эту проблему.

Что бы вы могли посоветовать этой сотруднице? Как совместить успехи на работе и семейные ценности?

Задача 6.

Ситуация. «Я много лет с помощью психологов, профориентаторов, психоаналитиков искал своё предназначение, профессию, которая лучше всего бы мне подошла. Нашёл только сейчас, к 40 годам.

Работал всю жизнь кем попало, потом сидел на инвалидности, сейчас выздоровел, работаю лицензированным охранником, то есть фактически - работаю гориллой на входе: "ворота открыть, ворота закрыть, чужих не пущать". А все многочисленные исследования-психодиагностики у разных психологов по совершенно разным методикам однозначно сошлись на одной единственной, идеальной для меня профессии: "Партийное лидерство". Клянусь! Даже врождённый рисунок интеллекта у меня наиболее подходит к области "Политика и международные отношения".

Не знаю даже - плакать или радоваться... Приятно, конечно, что у меня такая уникальная врождённая направленность, но я об этом поздно узнал. А чем на жизнь зарабатывать? В нищете живу.»

- 1. Рассмотреть и проанализировать ситуацию.*
- 2. Выделить основные профессиональные мотивы по каждой ситуации.*
- 3. Рассмотреть основные карьерные этапы.*
- 4. Написать общее резюме по ситуации.*

Задача 7.

Ситуация. «Я менеджер по продажам в сфере медицины. Что мне нравится? Хороший вопрос))) Мне нравится РЕЗУЛЬТАТ! Который измеряется в деньгах, а в конечном счете, в моей зарплате. Я способен продать даже снег зимой. Нравится общаться с новыми людьми, очаровывать их. Еще, мне нравится задавать вопросы, и добывать информацию. Обожаю слушать. Сам, практически всегда молчу, за исключением тех моментов, когда рассказываю о том, чем может быть полезен товар конкретному человеку, и какие выгоды сулит. Люблю сам процесс. Но самое главное, это РЕЗУЛЬТАТ, который приносит

удовольствие, а также социальная востребованность. Я понимаю, что и зачем я делаю, и какую пользу обществу приношу.»

1. *Рассмотреть и проанализировать ситуацию.*
2. *Выделить основные профессиональные мотивы по каждой ситуации.*
3. *Рассмотреть основные карьерные этапы.*
4. *Написать общее резюме по ситуации.*

Примерная тематика контрольных работ

1. Планирование карьеры как элемент системы мотивации.
2. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию карьеры персонала.
3. Охарактеризовать возможные цели в карьере.
4. Охарактеризовать требования к формулированию целей.
5. Охарактеризовать понятие «карьерный самоменеджмент».
6. Технология направляющих вопросов в карьерном самоменеджменте.
7. Баланс успехов и неудач в карьерном самоменеджменте.
8. Технология «Цель-средства» в карьерном самоменеджменте.
9. Психологические показатели карьерной компетентности.
10. Анализ компетентности молодого специалиста.
11. Пути выбора карьеры.
12. Технология составления портфолио как метода самопрезентации молодого специалиста.
13. Охарактеризовать обучение в ВУЗе как ресурс карьеры молодых специалистов.
14. Охарактеризовать карьеру в системе государственного и муниципального управления.
15. Охарактеризовать карьеру в системе высшей школы.
16. Охарактеризовать карьеру в бизнес-организациях.
17. Охарактеризовать карьеру на промышленном предприятии

Примерные тестовые задания

1. Стадия адепта в развитии человека как субъекта труда - это:
 - а) высший уровень специалиста
 - б) профессиональная подготовка
 - в) вхождение в профессию
 - г) жизненные изменения

2. Стадия оптанта в развитии человека как субъекта труда - это:
 - а) вхождение в профессию
 - б) сознательное планирование выбора профессии
 - в) медленное вхождение в профессию
 - г) самоактуализация

3. Стадия адаптанта в развитии человека как субъекта труда - это:
- а) вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги
 - б) гармонизация с профессией
 - в) сознательное планирование выбора профессии
 - г) начальное вхождение в профессию
4. Стадия интернала в развитии человека как субъекта труда это:
- а) высший уровень профессионализма
 - б) творческое самоопределение
 - в) псевдопрофессионализм
 - г) вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги
5. По конституции люди подразделяются на 3 типа, укажите лишний:
- а) нормастеник
 - б) астеник
 - в) флегматик
 - г) гиперстеник
6. По степени мотивации на деятельность люди подразделяются на человека:
- а) потребностного и эрготропного
 - б) мотивационного и терпимого
 - в) потребностного и мотивационного
 - г) активного и педантичного
7. По отношению к работе в организации люди подразделяются:
- а) профессионалов и исполнителей
 - б) профессионалов и руководителей
 - в) руководителей и пассивных
 - г) активных и сдержанных
8. По отношению к работе в бизнесе (Ф. Пьселлик) люди подразделяются на 3 типа, укажите лишний:
- а) лидерства
 - б) власти
 - в) отношений
 - г) технологии
9. Факторами, определяющими понятие «психологической нормы» являются:
- а) норма - то, что относится к середине распределения
 - б) нормы обусловлены социальными стереотипами
 - в) нормы ассоциируются с психическим здоровьем
 - г) все ответы верны
10. Метод целенаправленного манипулирования одной переменной и наблюдения за результатами ее изменения называется:

- а) наблюдение;
- б) эксперимент;
- в) биографический метод;
- г) статистический метод.

11. Индивидуальность – это:

- а) уникальное сочетание свойств человека как индивида и личности и высший уровень иерархии по отношению к индивидуальному и личностному уровням;
- б) идея целостности психической жизни личности, проявляющаяся в отсутствии границ между сознанием и бессознательным;
- в) изменчивость особенностей человека с возрастом и в результате обучения;
- г) врожденные задатки, окончательно формирующиеся только в процессе воспитания.

12. К каналам получения информации об индивидуальности относятся:

- а) данные основанные на регистрации поведения человека в повседневной жизни
- б) данные объективных тестов с контролируемой экспериментальной ситуацией
- в) данные, получаемые при помощи опросников, анкет и прочих стандартизированных методов
- г) все ответы верны

13. В каких характеристиках по И.П. Павлову проявляется подвижность нервных процессов?

- а) в работоспособности и выносливости нервной системы;
- б) в скорости образования условных реакций;
- в) в скорости смены возбуждения торможением и торможения возбуждением;
- г) в лабильности процессов

14. Основателем исследований в области мотивации достижений считается:

- А) Д. С. Мак-Клелланд;
- Б) Р. Аткинсон;
- В) Х. Хекхаузен;
- Г) К. Роджерс.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине является одна промежуточная аттестация в виде экзамена в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающих знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Экзамен	УК-1, ПК-1, ПК-3	2 вопроса	Проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут	Результаты предоставляются в день проведения экзамена	<p>Критерии оценки:</p> <p>«Отлично»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует системные знания об особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом • Уверенно владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом • Умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворенности работой. • Может интерпретировать результаты оценки талантов и удовлетворенности работой <p>«Хорошо»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в недостаточно полном объеме демонстрирует знания об особенности психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; • несущественные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • в недостаточно полном объеме владеет навыками

					<p>современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.</p> <ul style="list-style-type: none"> • в недостаточно полном объеме умеет применять различные методы и технологии выявления талантов, оценки удовлетворённости работой. <p>«Удовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • недостаточно демонстрирует знания об особенностях психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; • существенные ошибки в использовании и применении полученных знаний на практике; • слабо владеет современными технологиями психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом <p>«Неудовлетворительно»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • незнание особенностей психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не владеет современными технологиями
--	--	--	--	--	---

					психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом
--	--	--	--	--	---

Типовые вопросы, выносимые на экзамен:

1. Профессиональное консультирование. Типы профконсультаций. Стратегии и стили профконсультирования.
2. Профессиональное просвещение. Задачи профессионального просвещения. Формы и методы профессионального просвещения.
3. Понятие «Career Development» в зарубежных странах. Эволюция представлений о карьере.
4. Карьерный самоменеджмент.
5. Карьерный рост. Типы и стадии карьеры.
6. Целеполагание в карьере и карьерное планирование.
7. Основные модели и стратегии карьеры.
8. Гендерные аспекты карьеры.
9. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития
10. Концепция развития конкурентоспособности профессионала.
11. Профессиональный опыт на рынке труда.
12. Человек как субъект труда. Структура личности профессионала. Развитие субъекта труда и профессионала.
13. Основные периодизации развития профессионала.
14. Статусная модель идентичности Дж. Марсиа.
15. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.
16. Актуальные проблемы профессионального развития.
17. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.
18. Коучинг карьеры как способ индивидуальной помощи менеджеру.
19. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.
20. Профорientационная работа и профессиональное консультирование в центре занятости.
21. Психологическое сопровождение молодого специалиста в условиях адаптации.
22. Проблема дилетантства и «знахарства» в профорientации и профконсультировании.
23. Связь системы оплаты труда с системой карьерного и профессионального роста.
24. Стратегия компании и мотивационные технологии.
25. Мотивация топ-менеджеров.
26. Управление мотивацией на всех уровнях организации.

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО
БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология

Профиль: Организационная психология

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

**Королев
2023**

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины является:

- сформировать представление о карьерном развитии персонала организации и психологических механизмах действия его стимулирования;
- выработать навыки психологической помощи по вопросам карьерного развития персонала, необходимой для эффективной организации работы персонала организации.

Основными **задачами** дисциплины являются:

- сформировать научные представления о предмете «Психология карьерного развития»;
- познакомить студентов с эволюцией и современными представлениями о профессиональном самоопределении, жизненном пути профессионала, психологическом содержании понятия карьера;
- изучить основные методы и технологии профориентационной работы с различными социально-демографическими группами;
- раскрыть индивидуально-психологические характеристики личности на разных этапах обретения профессиональной идентичности и жизненного пути профессионала;
- познакомить и выработать практические навыки профессионального консультирования клиентов, находящихся на разных этапах жизненного пути профессионала;
- овладеть навыками диагностики различных компонентов карьерных компетентностей у испытуемых;
 познакомить студентов с организацией научно-практической деятельности профконсультанта

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Career Development как психологическая проблема

Понятие «Career Development» в зарубежных странах. Эволюция представлений о карьере. Карьерный рост. Типы и стадии карьеры. Целеполагание в карьере и карьерное планирование. Основные модели и стратегии карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха. Гендерные аспекты карьеры. Карьерный рост как способ стимулирования труда. Концепция развития конкурентоспособности профессионала. Профессиональный опыт на рынке труда.

Продолжительность занятия – 5 ч.

Практическое занятие 2.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Круглый стол.

Тема и содержание практического занятия: Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития

Проблема «предначертанности» или «рукотворности» профессионального жизненного пути. Человек как субъект труда. Признаки субъекта труда. Структура личности профессионала. Развитие субъекта труда и профессионала. Основные периодизации развития профессионала. Статусная модель идентичности Дж. Марсиа. Факторы, влияющие на удовлетворенность жизнью. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.

Продолжительность занятия – 5 ч.

Практическое занятие 3.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Мозговой штурм.

Тема и содержание практического занятия: Карьерный менеджмент

Коучинг карьеры как способ индивидуальной помощи менеджеру. Основные направления коучинга на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации. Стратегическое управление профессиональным опытом. Актуальные проблемы профессионального развития. Актуальные проблемы профессиональной деятельности руководителей. Карьерный самоменеджмент. Метод управления по целям. Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Карьера молодого специалиста. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.

Продолжительность занятия – 5 ч.

Практическое занятие 4.

Вид практического занятия: Интерактивное занятие.

Образовательные технологии: Case-study.

Тема и содержание практического занятия: Психологическое консультирование в организации

Актуальные проблемы специалистов на этапе профессиональной адаптации. Консультирование, направленное на повышение эффективности совместной трудовой деятельности. Модель профконсультирования работника в ситуации карьерного тупика. Профконсультирование работодателя по вопросам увольнения работника. Заключительное интервью. Профконсультирование работника в ситуации увольнения. Профконсультирование перед выходом на пенсию.

Решение кейса «Разработка мотивационного механизма организации».

Вопросы для контроля и самоконтроля.

1. Что такое мотивационный механизм организации?
2. Какие технологии формирования мотивационного механизма организации вы знаете?

3. Охарактеризуйте и перечислите факторы внешней среды, влияющие на формирование мотивационного механизма.

4. Что такое факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия?

5. Что понимается под внутренней средой организации?

6. Какие факторы внутренней среды влияют на мотивацию работников?

7. Какие методы управления мотивацией работников вы знаете? В чем специфика каждого из них?

8. В чем заключается сущность организационной культуры как мотивационного ресурса?

9. Какие методики существуют для оценки эффективности приводимой мотивационной политики?

10. Какие показатели оценки эффективности мотивационного управления эффективнее – количественные или качественные?

Продолжительность занятия – 5 ч.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1.	Тема 1. Введение в психологию карьерного развития. Career Development как психологическая проблема	Подготовка к практическим занятиям по материалам лекций и учебной литературы. Доклады по темам: 1. Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста. 2. Психологическая готовность к профессиональной деятельности. 3. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные карьерные ограничения. 4. Модели карьерного роста. 5. Стадии развития и планирование карьеры.
2.	Тема 2. Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития	Задания: 1. Студенты готовят обзор, используя не менее трех научных статей по проблеме жизненного пути профессионала, нормальных кризисов развития, готовят вопросы для обсуждения на круглом столе. На семинаре каждый подготовивший студент представляет свою работу и выносит составленные им вопросы на обсуждения в группе.
3	Тема 3. Карьерный менеджмент	Задания: 1. Проанализировать несколько систем мотивации реальных предприятий города на предмет эффективности. 2. Определить, какие принципы заложены в построение данных систем мотивации. Доклады по темам:

		<ol style="list-style-type: none"> 1. 1. Охарактеризовать возможные цели в карьере. 2. Охарактеризовать требования к формулированию целей. 3. Охарактеризовать понятие «карьерный самоменеджмент». 4. Технология направляющих вопросов в карьерном самоменеджменте. 5. Баланс успехов и неудач в карьерном самоменеджменте. 6. Технология «Цель-средства» в карьерном самоменеджменте. 7. Психологические показатели карьерной компетентности. 8. Анализ компетентности молодого специалиста. 9. Пути выбора карьеры..
4	<p>Тема 4. Психологическое консультирование в организации</p>	<p style="text-align: center;">Вопросы для самоконтроля.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1. Психологические особенности поведенческих индикаторов карьерных компетенций. 2. Диагностика карьерных компетенций. 3. Особенности проведения исследований в средних и больших организациях. 4. Типы проблемных сотрудников и их особенности.

5. Указания по проведению контрольных работ

5.1. Требования к структуре

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части)

1. Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2. При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3. Основная часть работы включает 2-4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4. Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5. Необходимо давать ссылки на используемую Вами литературу.

6. Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7. Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению

Объём контрольной работы – 10 страниц формата А 4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman 14).

Темы контрольных работ:

Контрольная работа № 1

Career Development как психологическая проблема

Вопросы контрольной работы:

Теоретическая часть:

1. Понятие «Career Development» в зарубежных странах.
2. Карьерный рост.
3. Типы и стадии карьеры.
4. Целеполагание в карьере и карьерное планирование.
5. Основные модели и стратегии карьеры.
6. Гендерные аспекты карьеры.
7. Концепция развития конкурентоспособности профессионала.

Практическая часть:

Задание:

1. Рассмотреть и проанализировать ситуации.
2. Выделить основные профессиональные мотивы по каждой ситуации.
3. Рассмотреть основные карьерные этапы.
4. Написать общее резюме по ситуациям.

Ситуация 1. «Я работаю в торговле, в трёх направлениях : текстиль, бритвенные принадлежности + парфюмерия, рыболовные снасти. Я не выбирала, после школы учиться не хотела, хотела заработать - вышла на рынок, никогда ни на кого не работала, только на себя - этим и нравится моя работа (как потопаешь - так и полопаешь, хочу - копаю, не хочу - не копаю). Сам процесс устраивает. Чего хотелось бы ? Хочу заниматься только рыболовными снастями фирменными, хочу свой сайт и интернет-магазин в своём регионе, также планирую заняться организацией рыбопикников. Это в плане финансов. А для души интересна психология, нравится идея создания такого приюта для женщин, подвергшихся домашнему насилию (физическому и моральному) либо частную общеобразовательную школу, где не будут прививать психологию бедных как сейчас, но т. к. это денег не принесёт - возвращаемся к увеличению доходов.»

Ситуация 2. «Иняз был выбран родителями - престижно и "для девушки самое то". Работала в школе с 3го курса, потом - аспирантура, правда, заочная, преподавание, защита. Не потому, что мне этого особенно хотелось, но не стоять же на месте. Потом поняла, что работа по специальности - необязательно хорошая работа. Бросила под горестные вопли родичей, работала референтом, несколько лет небезуспешно занималась журналистикой - бросила на почве душевных переживаний и от сознания, что это тоже не мое. Некоторое время работала дома переводчиком. Параллельно с этим несколько лет занималась фитнесом - просто так, для себя. Потом моего тренера позвали в новый фитнес-клуб

старшим тренером, он мне предложил работать там. Поначалу я обалдела... а потом, подумав, получила сертификат персонального тренера и ни капли не жалею. В первый раз в жизни чувствую кайф от того, чем занимаюсь. Собственно, за мое хобби мне еще и деньги платят. В планах - обучение по специальности фитнес-управление.»

Ситуация 3. «В моем занятии мне больше всего нравится эйфория от хорошей покупки. У нас есть поговорка - "купил - нажил, продал - попал". Продать на самом деле легче (если быть в теме), чем купить. Найти раритет, да по сходной цене - это всё равно что клад. Адреналин бьёт по полной.

От чего я тащусь - от таких моментов как сейчас, - сижу в баре в Киеве, только что закончился клуб украинских антикваров на Левобережной, в выставочном центре. Повстречал многих друзей, купил третий том Пушкина из БВП который искал полгода (теперь у меня комплект, который долго собирал), за смешные деньги выторговал Историю Петра Великого Чистякова, Нашёл книгу которая никогда не появлялась на рынке, уже знаю кто её купит, и за какие деньги.

Сижу счастливый, зная, что окупил поездку раза в три, будут деньги на следующую закупку, да и жене подарю поездку в Париж в октябре, как обещал. Я счастлив, менять ничего не хочу.»

Ситуация 4. «Я проработала в HR примерно 7 лет, пройдя путь от кадровика до директора по персоналу крупной компании, но в последнее время поняла, что не хочу работать на кого-то. И пустилась в свободное плавание – создала свое консалтинговое агентство. Заработки пока нестабильные, но на жизнь хватает. По внутреннему ощущению – назад в наемники не хочу. А вообще один собственник как-то дал мне совет: не ставь себе границы, не загоняй в рамки».

Контрольная работа № 2

Жизненный путь профессионала и нормальные кризисы развития

Вопросы контрольной работы:

Теоретическая часть:

1. Человек как субъект труда.
2. Структура личности профессионала.
3. Основные периодизации развития профессионала.
4. Статусная модель идентичности Дж. Марсиа.
5. Факторы, влияющие на удовлетворенность жизнью.
6. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления.

Практическая часть:

Задание: подготовить обзор, используя не менее трех научных статей по проблеме жизненного пути профессионала, нормальных кризисов профессионального развития и т.п.

Контрольная работа № 3

Карьерный менеджмент

Вопросы контрольной работы:

Теоретическая часть:

1. Коучинг карьеры как способ индивидуальной помощи менеджеру.
2. Основные направления коучинга на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации.
3. Актуальные проблемы профессионального развития.
4. Карьерный самоменеджмент.
5. Метод управления по целям.
6. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.
7. Карьера молодого специалиста.

Практическая часть:

Задание: подготовить 2-3 ситуации case-problem по следующим требованиям:

Требования case-problem:

- должен быть основан на реальной ситуации
- должна быть четко определена задача (проблема), вокруг которой строится анализ. Например, тема: “Карьерный тупик HR-менеджера”.

Случай должен содержать следующие пункты:

- места, позиции и роли основных действующих лиц. Например: директор, сотрудник, и т.п.
 - краткое описание — только факты — основных этапов развития событий и действий действующих лиц. Например: “Карьерный путь Клиента начался с... За всю карьеру он... Клиент столкнулся с отсутствием карьерного роста в течение 5 лет. Руководство реагирует так то... Клиент предпринимал следующие попытки...”
- задания case-problem.

Контрольная работа № 4

Психологическое консультирование в организации

Вопросы контрольной работы:

Теоретическая часть:

1. Консультирование, направленное на повышение эффективности совместной трудовой деятельности.
2. Модель профконсультирования работника в ситуации карьерного тупика.
3. Профконсультирование работодателя по вопросам увольнения работника.
4. Профконсультирование работника в ситуации увольнения.
5. Профконсультирование перед выходом на пенсию.

Практическая часть:

Задание: используя пример, подготовить стратегию профконсультирования для других ситуаций.

ПРИМЕР. Клиент: Бывают ситуации, когда я очень лояльна к клиентам, к высшему руководству, не могу сказать «нет» в некоторых ситуациях. Например, я точно знаю, что финансовый директор не прав и это может привести к негативным последствиям, я высказываю свою точку зрения, обосновывая ее фактами, но сказать «нет», я не буду этого делать, порой не отстаиваю. Может, уже сложилось мнение, что будет так, как хотят они, что бы я ни говорила и чем бы не обосновывала, в конце концов - они собственники. Но с другой стороны понимаю, что можно сделать по-другому, что уберезет и их в будущем.

Шаг 1. СТРУКТУРИРОВАНИЕ

Шаг 2. ПРОБЛЕМА Нет умения настоять на своем и отказать, демонстрируя при этом позитивное отношение к собеседнику

Шаг 3. ЦЕЛЬ Освоить эмпатичное, но настойчивое поведение в ситуации когда надо сказать «нет» (рис.19 и 20). Критерии эффективности: а) эмоциональное благополучие клиента, б) минимизация конфликтогенных поводов

Шаг 4. РЕШЕНИЕ Помощь профконсультанта в освоении умения отказать, минимизируя конфликтогенные поводы

Шаг 5. ОБОБЩЕНИЕ Обсудить возможные риски. Продумать способы их предупреждения или минимизации.

Составить стратегии профконсультирования:

«В недавнем прошлом рабочий персонал сетовал на низкую заработную плату, чем объяснял безответственное отношение, к выполнению своих должностных обязанностей. Прошло некоторое время ситуация на предприятии изменилась. Работникам по итогам года увеличивают заработную плату. При этом остаются дополнительные возможности увеличения заработной платы, например, рационализация. В зависимости от суммы экономического эффекта работник получает определенный процент, а за каждое предложение, в котором такой эффект отсутствует — 100 рублей, то есть можно брать количеством. Однако отношение к работе осталось на прежнем уровне, а рационализация не мотивирует работников. Каким образом изменить сознание работников?»

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Арон, И. С. Психология развития профессионала : учебное пособие / И. С. Арон ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический

университет, 2017. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163>

2. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова; ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину, Министерство образования и науки Российской Федерации. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 172 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=460208

3. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

Дополнительная литература:

1. Психология: учебное пособие / В. Ф. Родин, И. В. Грошев, И. А. Калиниченко и др.; под ред. И. В. Грошева, В. Ф. Родина ; Российская таможенная академия. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 304 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600871>

2. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 156 с. - (Серия «Harvard Business Review: 10 лучших статей»). - ISBN 978-5-9614-2590-1. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=368808>

3. Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева, Д.Ш. Смирнова ; под науч. ред. проф. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1002556. - ISBN 978-5-16-014739-0. <https://znanium.com/catalog/document?id=357266>

7.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека ONLINE
2. <http://znanium.com> – Электронно-библиотечная система Znanium

8.Перечень информационных технологий

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:

Рабочая программа и методическое обеспечение по курсу «Психология карьерного развития».