

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.05.2026 16:13:05
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.03.01- Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Психология управления

(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2025

Санкт-Петербург, 2025

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель кафедры социальных технологий Сулова М.Ю.

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры» одобрена на заседании кафедры социальных технологий.

Протокол №1 от «27» августа 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

Таблица 1

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)*	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенции **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию	УК ОС-3-2 3-1 Знает: психологические эффекты командного взаимодействия. концепция образования в течение всей жизни (lifelong leaning): системный взгляд; УК ОС-3-2 У-1 Умеет: определяет и применяет методы (тайм-менеджмент, выработка привычек, самомотивация, «круг общения» и др.) самоорганизации и саморазвития.
	УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2.	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	УК ОС-6-2 3-1 Знает: психологические эффекты командного взаимодействия. целеполагание как процесс осмысления своей деятельности, постановки целей и их достижения; УК ОС-6-2 3-2 Знает: современные методы самоорганизации и саморазвития; тайм менеджмент: виды и основные принципы; основные приемы планирования. УК ОС-2-2 У-1 Умеет: формировать программу профессионального саморазвития; УК ОС-2-2 У-2 Умеет: использовать открытые обучающие программы; проводить самоанализ и анализ внешней среды.

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 акад. часов.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю предоставляется студенту в деканате.

Общий объем контактной работы равен 42 ак. часам.

Общий объем лекционного курса составляет 16 академических часов.

Общий объем практических занятий составляет 24 академических часа.

Консультации составляют 2 академических часа.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов в объеме 66 академических часов.

Формой промежуточной аттестации является зачет с оценкой в 7 семестре.

Учебная дисциплина «Психология профессиональной карьеры» (Б1.В.ДВ.01.02) входит в блок дисциплин по выбору профессионального цикла ОП по направлению 37.03.01 – Психология с присвоением квалификации (степени) – бакалавр психологии и изучается в 7 семестре на 4 курсе.

Программа учебной дисциплины реализуется на основе требований компетентностно-ориентированного учебного плана и ориентирована на приобретение студентами ряда базовых общепрофессиональных знаний, умений и навыков.

Студент, обучающийся по данной дисциплине, должен иметь знания, умения, навыки и компетенции, соответствующие полному среднему образованию. Программа дисциплины строится на основе межпредметных связей и базируется на знаниях полученных в ходе освоения таких дисциплин как: «Общая психология», «Организационная психология», «Социальная психология», «Тренинг формирования управленческих компетенций», «Психология личности», «Психология менеджмента», также знания полученные в ходе освоения данной дисциплины являются основой для изучения следующих дисциплин: «Социальная психология малых групп», «Игровые технологии в работе психолога»

Теоретические знания, полученные на лекциях и семинарских занятиях, студенты имеют возможность закрепить в процессе учебных тренингов.

Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

Используемые сокращения:

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Катт эк	Контроль	СРкр		СРэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
Тема 1	Профессиональная карьера как область психологического изучения.	14	1	4									10	Д
Тема 2	Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании.	20	1	2			6						12	Д, ПИЗ
Тема 3	Организационно-психологические теории профессиональной карьеры.	20	1	2			6						12	Д, Т
Тема 4	Технологии карьерного менеджмента.	20	1	2			6						12	Д, ПКЗ
Тема 5	Технологии карьерного менеджмента.	19	1	2			6						11	Д, Т
Тема 6	Профессиональная карьера в сфере государственной службы.	13	1	4									9	Д, ПКЗ
Промежуточная аттестация								2	7					Зачет с оценкой
Итого		108		16			24		2				66	

3.2. Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Профессиональная карьера как область психологического изучения. УК ОС-3.2

История формирования представлений о карьере в отечественном и зарубежном научном знании. Понятие карьера в современном обществознании и психологии. Поведенческий и когнитивный планы карьеры. Типологии профессиональной карьеры. Карьера и возрастное развитие личности. Профессиональная социализация и профессиональная карьера. Гендерная специфика профессиональной карьеры. Культурные детерминанты профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: карьера, карьера в узком смысле, карьера в широком смысле, определение профессиональной карьеры, профессиональная пригодность

ТЕМА 2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании. УК ОС-3.2

Зарубежные и отечественные периодизации карьеры. Психологические подходы к карьере американских ученых: Д. Сьюпера, Дж. Грипхауса. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры: процессный подход к понятию профессиональной карьеры, статусный подход к понятию профессиональной карьеры, индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры, психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: карьера определение профессиональной карьеры, профессиональная пригодность, профессиональное самоопределение, синтетическая модель карьеры.

ТЕМА 3. Организационно-психологические теории профессиональной карьеры. УК ОС-6.2.

Виды карьеры. Факторы карьерного развития: субъективные и объективные факторы. Синтетическая модель карьеры. Психоаналитические концепции карьеры. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры, трейт-факторная теоретическая концепция карьеры, психодинамическая теория карьеры, теории карьерного развития, социально-когнитивные теории карьеры. Развивающий подход к исследованию карьеры. Личностные теории выбора карьеры. Концепция поливариативной карьеры. Теория карьерных якорей. Теория социального научения. Сходства и различия в научных подходах к исследованию профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: властная карьера, комбинированная карьера, монетарная карьера, поливариативная карьера, центростремительная карьера.

ТЕМА 4. Технологии карьерного самоменеджмента. УК ОС-6.2.

Технологии карьерного самоменеджмента. Технологии карьерного самопланирования: постановка целей, составление карьерного договора. Технологии устройства на работу: составление заявительных документов, прохождение собеседования и конкурсных отборочных туров. Технологии социализации в новой организации: параметры успешной социализации, основные этапы социализации, помогающие техники успешной социализации. Технологии формирования имиджа и самопрезентации. Структура имиджа: психологический уровень, социальный уровень,

внешний облик. Технологии повышения коммуникативной компетентности. Теории самопрезентации. Стратегии формирования впечатления о себе. Техники самоподачи.

Основные понятия и термины: имидж, карьерный договор, коммуникативная компетентность, резюме, самоменеджмент, самоподача, самопрезентация, социализация, целеполагание.

ТЕМА 5. Технологии карьерного менеджмента. УК ОС-6.2.

Технологии карьерного менеджмента. Эффективный отбор как технологический фактор профессиональной карьеры. Профессиональная подготовка как технологический фактор профессиональной карьеры. Планирование карьеры персонала. Модель процесса планирования карьеры персонала. Технологии управленческой карьеры. Проблемы управленческой карьеры. Гендерные особенности управленческой карьеры. Личностное и профессиональное саморазвитие как технологические факторы профессиональной карьеры.

Основные методы психологического изучения и планирования профессиональной карьеры. Методы организационного планирования профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: карьерный менеджмент, отбор персонала, подбор персонала, карьера персонала.

ТЕМА 6. Профессиональная карьера в сфере государственной службы. УК ОС-3.2

Специфика профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Непсихологические факторы профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Психологические факторы профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Типы карьер руководителей в сфере государственной службы. Культурная детерминация профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Гендерная специфика профессиональной карьеры в сфере государственной службы.

Основные понятия и термины: государственная служба, карьерный менеджмент, самоменеджмент.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа - это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа - это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Д ля тради- цион- ной сис- темы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Д – доклад, Т – тестирование, ПИЗ - практическая исследовательская задача, ПКЗ - практическое контрольное задание

ТЕМА 1. Профессиональная карьера как область психологического изучения.

Темы докладов:

1. Профессиональная карьера как объект психологического изучения.
2. Ключевые этапы профессионального развития личности.
3. Факторы, влияющие на выбор профессии и успешность профессиональной самореализации.
4. Поколенческие особенности концепции профессионального успеха.
5. Подходы к изучению мотивации достижения в профессиональной сфере.

ТЕМА 2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании.

Темы докладов:

1. Зарубежные и отечественные периодизации карьеры.
2. Психологический подход к карьере Д. Сьюпера.
3. Психологический подход к карьере Дж. Грипхауса.
4. Процессный подход к понятию профессиональной карьеры.
5. Статусный подход к понятию профессиональной карьеры.

Профессионально-исследовательское задание

Провести анализ зарубежных и отечественных подходов к карьере в современном научном знании.

Цель исследования: провести компаративный анализ зарубежных и отечественных подходов к изучению профессиональной карьеры, выявить сильные стороны каждого направления.

Задачи исследования:

- 1) Изучить наиболее значимые зарубежные концепции и модели профессиональной карьеры (Джон Холланд, Дональд Супер, Майкл Аргайл и др.)
- 2) Ознакомиться с основными российскими теориями и моделями карьеры (Е.А. Климов, А.К. Маркова, Г.В. Резапкина и др.)
- 3) Выявить различия и сходства в понимании сущности и структуры профессиональной карьеры в зарубежной и отечественной психологии.
- 4) Осуществить качественный анализ эффективности конкретных инструментов и техник диагностики и развития карьеры в обоих направлениях.

Ключевой аспект исследования: исследуемое явление - профессиональная карьера - рассматривается как предмет комплексного анализа с позиций как западных, так и отечественных ученых. Основное внимание уделяется выявлению возможностей интеграции двух направлений, позволяющей создать оптимальную стратегию содействия карьерному росту сотрудников и выпускников вузов.

Планируемые результаты: итоги исследования необходимо представить в виде аналитического доклада, включающего выводы о преимуществах и недостатках каждого подхода.

ТЕМА 3. Организационно-психологические теории профессиональной карьеры.

Темы докладов:

1. Виды карьеры. Факторы карьерного развития: субъективные и объективные факторы.
2. Синтетическая модель карьеры.
3. Психоаналитические концепции карьеры.
4. Трейт-факторная теоретическая концепция карьеры.
5. Психодинамическая теория карьеры.

Тестирование

1. Как называется поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения?
 - А)Профессиональный путь
 - Б)Жизненный путь
 - В)Деловая карьера

Г)Карьера

2. Какой вид карьеры характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда)?
 - А)Вертикальная карьера
 - Б)Горизонтальная карьера
 - В)Статусная карьера
 - Г)Центростремительная карьера
3. Степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы - это?
 - А)Квалификация
 - Б)Профподготовка
 - В)Профкомпетентность
4. Словарь какого языка трактует понятие «карьера» как «продвижение по службе, повышение в звании, производство в чин»?
 - А)Французский
 - Б)Испанский
 - В)Английский
5. В рамках какого подхода профессиональная карьера рассматривается как формирование или достижение профессиональной пригодности, основными критериями которой считаются успешность в профессии и удовлетворенность трудом?
6. Как называется род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретённых в результате специальной подготовки, опыта и стажа работы.
 - А)Профессия
 - Б)Специальность
 - В)Профессиональная деятельность
7. Карьерное самоопределение - это? Дайте развернутый ответ.
8. Расположите нижеперечисленные стадии профессионального развития согласно модели Дональда Сьюпера:
 - А. Экспериментальная стадия
 - В. Стадия поддержания и стабилизации
 - С. Стадия реализации
 - Д. Переходная стадия
 - Е. Закрывающая стадия
9. Установите правильную хронологию этапов профессионального цикла в рамках советской классификации (Е.А. Климов):
 - А. Школьники и студенты, находящиеся в поиске призвания
 - В. Люди, осваивающие профессию и приобретающие начальный опыт
 - С. Специалисты зрелого возраста, обладающие высоким уровнем мастерства
 - Д. Пенсионеры и пожилые специалисты, завершающие трудовую деятельность
10. Ниже приведены утверждения, касающиеся организационно-психологических теорий профессиональной карьеры. Выберите все верные утверждения:
 - А. Модель Джона Холланда основана на шести типах профессиональной направленности: реалистическом, интеллектуальном, социальном, артистическом, предприимчивом и традиционном.
 - В. Концепция Роберта Хеллера рассматривает профессиональную карьеру исключительно с позиции иерархического продвижения сотрудника в пределах одной организации.
 - С. Теория жизненного цикла Карла Густава Юнга выделяет три фазы карьеры: адаптация, реализация и завершение.

- D. Согласно Эриху Фромму, смысл профессиональной карьеры заключается в стремлении к свободе и самостоятельности.
- E. В модели Джеймса Лоэрса и Тони Шварца выделяется пять уровней карьерного потенциала: исполнитель, профессионал, мастер, новатор и лидер.
- F. Согласно Михаилу Розину, карьера делится на четыре этапа: подготовка, освоение, стабилизация и завершение.

ТЕМА 4. Технологии карьерного самоменеджмента.

Темы докладов:

1. Технологии карьерного самопланирования: постановка целей, составление карьерного договора.
2. Технологии устройства на работу: составление заявительных документов, прохождение собеседования и конкурсных отборочных туров.
3. Технологии социализации в новой организации: параметры успешной социализации, основные этапы социализации, помогающие техники успешной социализации.
4. Технологии формирования имиджа и самопрезентации.
5. Технологии повышения коммуникативной компетентности.

Практическое контрольное задание

Задание: выберите одну из предложенных ситуаций и разработайте рекомендации по решению поставленной проблемы с точки зрения психологии профессиональной карьеры.

Ситуация 1.

Студент университета учится на третьем курсе специальности «Психология». У него возникли сомнения в правильности выбранного направления, так как профессия кажется недостаточно привлекательной и интересной. Какой алгоритм действий поможет студенту принять решение о продолжении учебы или изменении специализации?

Ситуация 2.

Молодой специалист устроился на работу в крупную компанию, однако спустя полгода понял, что должность и обязанности не соответствуют ожиданиям. Какие шаги следует предпринять специалисту, чтобы скорректировать свою карьеру?

Ситуация 31.

Женщина средних лет работает руководителем отдела в крупной организации. Она испытывает трудности с делегированием полномочий подчиненным, часто берет на себя выполнение всех важных задач самостоятельно. Как ей развить управленческие навыки и повысить эффективность своей команды?

ТЕМА 5. Технологии карьерного менеджмента.

Темы докладов:

- 1) Технологии карьерного менеджмента.
- 2) Профессиональная подготовка как технологический фактор профессиональной карьеры.
- 3) Планирование карьеры персонала.
- 4) Модель процесса планирования карьеры персонала.
- 5) Технологии управленческой карьеры.
- 6) Проблемы управленческой карьеры.
- 7) Методы организационного планирования профессиональной карьеры.

Тестирование

1. Дайте развернутый ответ, кто автор подхода к работе с позиции профессиональной пригодности.
2. Как называется пространственно-временная, когнитивная, эмоциональная и конативная, внутренне или внешне обусловленная дезинтеграция личности, вызванная противоречиями в ситуациях ее профессионального самоопределения и развития?
3. Какие технологии относятся к основным инструментам карьерного менеджмента? Отметьте все технологии из предложенных ответов.
 - A. Коучинг
 - B. SWOT-анализ
 - C. Управление конфликтами
 - D. Тайм-менеджмент
 - E. Кадровый резерв
 - F. Аттестация персонала
4. Какие методы используются для оценки и развития кадрового резерва в организациях? Отметьте все методы из предложенных ответов.
 - A. Центр оценки (Assessment Center)
 - B. Тестирование когнитивных способностей
 - C. Социально-психологический тренинг
 - D. Кейс-методы и ситуационные упражнения
 - E. Консультативное сопровождение
 - F. Мониторинг удовлетворенности клиентов
5. Расположите этапы процесса управления карьерой сотрудника в правильной последовательности:
 - A. Определение целей и ожиданий сотрудника
 - B. Диагностика текущего уровня компетентности
 - C. Составление индивидуального плана развития
 - D. Реализация мероприятий по развитию
 - E. Оценка достигнутых результатов
6. Расположите этапы процедуры формирования кадрового резерва в организации в правильном порядке:
 - A. Отбор кандидатов в кадровый резерв
 - B. Постановка целей и определение критериев отбора
 - C. Организация обучения и развития резерва
 - D. Мониторинг и оценка эффективности программы
 - E. Информирование сотрудников о программе кадрового резерва
7. Какой метод является ключевым инструментом оценки потенциальных руководителей в рамках технологии карьерного менеджмента? Выберите правильный вариант и обоснуйте свой ответ.
 - A. Централизованный подбор персонала
 - B. Система грейдов
 - C. Центр оценки (Assessment Center)
 - D. Регулярная аттестация
8. Что является основной целью технологии управления талантами? Выберите правильный вариант и обоснуйте свой ответ.
 - A. Повышение производительности труда текущих работников
 - B. Создание условий для долгосрочного удержания ценных сотрудников
 - C. Оптимизация расходов на персонал
 - D. Автоматизация процессов подбора и найма

9. Опишите технологию ассесмент-центра (Assessment Center) как инструмента карьерного менеджмента. Раскройте цели, структуру и основные этапы проведения ассесмента. Дайте развернутый обоснованный ответ.
10. Объясните понятие «карьерный трек» и раскройте его значение в управлении развитием персонала организации. Дайте развернутый обоснованный ответ.

ТЕМА 6. Профессиональная карьера в сфере государственной службы.

Темы докладов:

1. Специфика профессиональной карьеры в сфере государственной службы.
2. Непсихологические факторы профессиональной карьеры в сфере государственной службы.
3. Психологические факторы профессиональной карьеры в сфере государственной службы.
4. Типы карьер руководителей в сфере государственной службы.
5. Культурная детерминация профессиональной карьеры в сфере государственной службы.

Практическое контрольное задание

Задание 1. Проанализируйте жизненную ситуацию: Женщина, 45 лет, работающая учителем начальных классов и имеющая высшее образование обратилась к психологу с проблемой потери интереса к работе. По ее словам ей нравится работать с детьми, она привязана к коллективу педагогов, но в рамках своей профессиональной деятельности она не видит дальнейшую перспективу своего карьерного развития. Сама деятельность учителя начальных классов ей «наскучила».

Вопросы:

1. С чем связана проблема клиента?
2. Выберите технологию работы с клиентом и раскройте ее на конкретном примере:
 - а) сопровождение
 - б) консультирование
 - в) профориентация
 - г) диагностика
3. Составьте развернутый план работы с клиентом.

Задание 2. Проанализируйте жизненную ситуацию: Бывший военнослужащий, инвалид 36 лет с неоконченным высшим психолого-педагогическим образованием проживающий в Санкт-Петербурге, хочет найти работу с учетом состояния своего здоровья.

Вопросы:

1. Какие технологии работы с клиентом необходимы в данном случае?
 - а) сопровождение
 - б) консультирование
 - в) профориентация
 - г) диагностика
2. Составьте развернутый план работы с клиентом.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек): приведены в п.б.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не

менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,14	14
КТ – 2	100	0,45	46
Итого:	100	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1, 2

Доклад/пиз

КТ-2

Тема 3, 4, 5, 6.

Доклад/тестирование/ПКЗ

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	0	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	25	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	50	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	75	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	100	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого	100	

максимально:		
--------------	--	--

3. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания ПКЗ:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

4. Критерии оценивания ПИЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Глубина и системность сравнительного анализа	0-35	Четкие критерии сравнения, обоснованные выводы сравнительного анализа
Умение критически анализировать научные публикации	0-25	Умение выявить сильные и слабые стороны различных исследовательских дизайнов
Качество собственной научной разработки	0-30	Обоснованность и корректность разработанного собственного проекта исследования
Оформление и логика изложения	0-10	Структурированность работы, ясность и грамотность изложения.
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения задач открытого типа (ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

Обучающийся получает один теоретический вопрос. На подготовку ответа дается 20-30 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в устном виде.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету с оценкой.

1. Понимание феномена «карьера» в отечественной и зарубежной психологии
2. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры
3. Процессный подход к понятию профессиональной карьеры
4. Статусный подход к понятию профессиональной карьеры
5. Индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры
6. Психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры
7. Основные зарубежные теоретические направления, изучающие карьеру
8. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры
9. Трейт-факторная теоретическая концепция карьеры
10. Психодинамическая теория карьеры
11. Теории карьерного развития
12. Социально-когнитивные теории карьеры
13. Профессиональное самоопределение как фактор развития карьеры
14. Основные этапы профессионального самоопределения
15. Проблема индивидуального развития профессиональной карьеры
16. Типологизация профессиональной карьеры
17. Научные подходы к периодизации карьерного развития (этапы карьеры)
18. Основные психологические факторы развития профессиональной карьеры
19. Субъективные факторы развития профессиональной карьеры
20. Объективные факторы развития профессиональной карьеры
21. Кризисы профессиональной карьеры. Особенности карьерных кризисов.
22. Основные технологии карьерного развития
23. Основы диагностики карьерных компетенций
24. Технологии карьерного самоменеджмента
25. Технологии карьерного планирования
26. Проблема целеполагания в карьерном развитии
27. Технологии самопрезентации в карьерном развитии
28. Основные технологии и приемы карьерного самоопределения
29. Технологии карьерного менеджмента в организации

30. Характерные черты и ментальность американской, японской, европейской и российской подходов к управлению карьерой.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
<p>Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p>Как называется поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения? А) Профессиональный путь Б) Жизненный путь В) Деловая карьера Г) Карьера</p> <p>Какой вид карьеры характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда)? А) Вертикальная карьера Б) Горизонтальная карьера В) Статусная карьера Г) Центростремительная карьера</p>
<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p>Соотнесите определение с соответствующим содержанием: Определение 1. Карьерный кризис 2. Внутренняя карьера 3. Внешняя карьера 4. Профессиональная идентификация 5. Рабочее самовосприятие</p> <p>Содержание а. Период переоценки жизненных ценностей и смысла карьеры б. Последовательность сменяемых ролей и статусов внутри одной организации в. Совокупность факторов, формирующих отношение к работе г. Процесс осознания человеком принадлежности к определенной профессии д. Перемещение по различным организациям и сферам деятельности</p> <p>Соотнесите концепцию профессиональной карьеры с автором, который ее предложил: Автор 1. Джон Холланд 2. Дональд Сьюпер 3. Карл Роджерс 4. Бернанд Харрингтон 5. Эдвард Шейнер</p> <p>Концепция а. Теория шести типов личности б. Типология стадий профессионального развития в. Ориентация на реализацию собственного потенциала</p>

		d. Теория карьерного пространства e. Двухканальная модель карьеры
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Какие технологии относятся к основным инструментам карьерного менеджмента? Отметьте все технологии из предложенных ответов. a. Коучинг b. SWOT-анализ c. Управление конфликтами d. Тайм-менеджмент e. Кадровый резерв f. Аттестация персонала
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Какие методы используются для оценки и развития кадрового резерва в организациях? Отметьте все методы из предложенных ответов. a) Центр оценки (Assessment Center) b) Тестирование когнитивных способностей c) Социально-психологический тренинг d) Кейс-методы и ситуационные упражнения e) Консультативное сопровождение f) Мониторинг удовлетворенности клиентов
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Расположите этапы процесса управления карьерой сотрудника в правильной последовательности: F. Определение целей и ожиданий сотрудника G. Диагностика текущего уровня компетентности H. Составление индивидуального плана развития I. Реализация мероприятий по развитию J. Оценка достигнутых результатов Расположите этапы процедуры формирования кадрового резерва в организации в правильном порядке: F. Отбор кандидатов в кадровый резерв G. Постановка целей и определение критериев отбора H. Организация обучения и развития резерва I. Мониторинг и оценка эффективности программы J. Информирование сотрудников о программе кадрового резерва
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Какой метод является ключевым инструментом оценки потенциальных руководителей в рамках технологии карьерного менеджмента? Выберите правильный вариант и обоснуйте свой ответ. a. Централизованный подбор персонала b. Система грейдов c. Центр оценки (Assessment Center) d. Регулярная аттестация
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ.	Что является основной целью технологии управления талантами? Выберите правильный вариант и обоснуйте свой ответ. a) Повышение производительности труда текущих работников b) Создание условий для долгосрочного удержания ценных сотрудников c) Оптимизация расходов на персонал d) Автоматизация процессов подбора и найма
		В рамках какого подхода профессиональная карьера рассматривается как формирование или достижение профессиональной пригодности, основными критериями которой считаются успешность в профессии и удовлетворенность трудом? Что такое карьерное самоопределение?

	используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	
--	--	--

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Данный учебно-методический комплекс предназначен для оказания помощи студентам при освоении учебной дисциплины «Психологические особенности формирования команды» являющейся базовой профессиональной деятельности психолога, поэтому материал курса изложен таким образом, чтобы вопросы теории воспринимались в единстве с практикой профессиональной деятельности.

Учебный план по данному курсу предполагает сочетание аудиторных занятий (лекций, семинаров) с самостоятельным изучением студентами учебной дисциплины. Время, отведенное учебным планом на лекционные занятия, не позволяет в полной мере раскрыть все содержание курса, предусмотренное образовательной программой. Самостоятельная работа является необходимой составляющей процесса освоения программы курса. Существенную помощь в самостоятельном изучении учебного курса студентам могут оказать образовательная программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также список учебной и специальной научной литературы.

Самостоятельная работа студентов в рамках данной дисциплины является важным компонентом обучения, приобретения профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины.

Самостоятельная работа студентов позволит более углублённо освоить предлагаемый курс, поможет формированию навыков медико-психологического, социального сопровождения лиц на разных этапах возрастного развития. Для успешного выполнения самостоятельной работы рекомендовано:

1. Активно участвовать в усвоении материала на лекциях;
2. Самостоятельно работать с учебниками и научной литературой, составлять конспекты по проработанному материалу
3. Уметь аргументировать свою точку зрения, внимательно слушать выступления других студентов, умело соотносить и сопоставлять их высказывания со своим мнением

В целях успешного освоения учебного курса студентам необходимо периодически после изучения каждой темы осуществлять самоконтроль, используя имеющиеся в составе учебно-методического комплекса контрольные вопросы и тестовые задания.

Настоящей программой предусмотрены виды деятельности студента, которые направляются и корректируются преподавателем, а также виды учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины.

К группе видов и форм самостоятельной работы студентов с участием преподавателя относятся:

В ходе изучения курса студентам предлагаются следующие типы самостоятельных работ:

1. **Воспроизводящие работы**, требующие от студента главным образом репродуктивных действий, связанных с воспроизведением готовых знаний, образов, что чаще всего наблюдается при решении типовых задач, выполнении упражнений. В процессе их выполнения проявляется подражательная самостоятельность.
2. **Поисковые (эвристические) работы**, побуждающие к активному осмыслению материала, поиску вариативных решений учебной задачи, анализу проблемной ситуации, самостоятельному выполнению логических построений. В процессе применения таких заданий студент не связан готовыми образцами.
3. **Творческие работы**, выполнение которых требует интенсивной самостоятельной деятельности. В результате студент находит оригинальное решение учебной задачи, которую он не только "присваивает", но и перестраивает, используя элементы исследования. Поэтому "продукты" творческой деятельности – собственные мысли, оценки, новая интерпретация фактов.

Самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя составляет 56 часов.

Методические рекомендации по подготовке докладов

При подготовке докладов обучающимся необходимо пользоваться рекомендуемыми литературными источниками, а также информацией из Интернет-источников.

Цель выполнения докладов: развитие у обучающихся навыков самостоятельного получения углублённых знаний по одной из проблем (тем) курса.

Подготовка доклада: закрепляет и углубляет знания обучающихся по изучаемой учебной дисциплине; приобщает обучающихся к самостоятельной творческой работе с литературой, приучает находить в ней основные положения, относящиеся к рассматриваемой проблеме; подбирать, обрабатывать и анализировать конкретный материал и на его основе делать обоснованные выводы; учит формулировать и аргументировать собственную точку зрения при анализе проблем, изложенных в научной литературе, связывать общие теоретические положения с конкретной действительностью; развивает опыт подготовки публичных выступлений, участия в дискуссиях.

Доклад готовится в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

4. Список источников.

Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Обучающийся имеет право пользоваться подготовленным текстом доклада, но не читать его полностью. Рекомендуется использование мультимедиа-презентации при изложении материала.

Презентация по материалам доклада.

Презентация в формате Power Point включает в себя на более 20 слайдов.

Первый слайд – титульный, на котором приводится название доклада, фио автора и номер группы.

Не рекомендуется использовать на слайдах большие объёмы текстового материала, приветствуется использование инфографики, схем, иллюстративного материала, допускается включение небольших (до 2 мин.) видеороликов.

Методические рекомендации по прохождению теста

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), с использованием компьютера. Из базы тестов случайным образом выбирается 40, на которые студент должен дать ответ.

Время прохождения теста 45 минут. Количество правильных ответов подсчитывается системой автоматически. Тест считается пройденным, если доля правильных ответов обучающегося превышает 60%.

Успешное прохождение теста является допуском к зачету, полученные за тест баллы включаются в общую оценку студента за работу в семестре.

Методические указания по подготовке к практическому контрольному заданию

Практическое контрольное задание направлено на проверку усвоения студентами материала по курсу «Психология профессиональной карьеры» и развитие умения применять полученные знания на практике. Чтобы успешно подготовиться к выполнению задания, следуйте данным рекомендациям.

Рекомендуемая структура подготовки:

Теоретическая база: Перед выполнением задания повторите материал лекций и учебника по следующим темам:

Понятие профессиональной карьеры.

Модели и типы карьеры.

Факторы, влияющие на построение карьеры.

Современные подходы к управлению карьерой.

Советы по выполнению задания: Читайте внимательно условия задания, выделяя главные требования. Используйте полученные знания и навыки для выполнения задания. Оформляйте ответы аккуратно и последовательно.

Методические указания по подготовке к профессионально-исследовательскому заданию

Цели профессионально-исследовательского задания:

- ✓ закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков самостоятельного исследования;
- ✓ развитие способности анализировать, сравнивать и интерпретировать информацию;
- ✓ овладение методами самостоятельной постановки проблем и выработки рекомендаций по их решению.

Алгоритм подготовки к заданию:

Определение темы исследования. Выберите интересующую вас тему, относящуюся к дисциплине «Психология профессиональной карьеры».

Формулировка гипотезы и постановка задач. Четко сформулируйте основную идею исследования и определите задачи, которые необходимо решить для проверки гипотезы.

Сбор и анализ литературных источников. Найдите необходимую литературу по теме исследования (монографии, статьи, учебно-методические пособия). Сделайте конспекты, выписки, таблицы, графики, схемы.

Разработка методики исследования. Опишите выбранные методы сбора и обработки данных (анкетирование, опрос, наблюдение, эксперимент и т.п.). Подробно изложите содержание используемых процедур и приемов.

Организация и проведение исследования. Проведите сбор эмпирических данных, соблюдая установленные правила и этические нормы.

Интерпретация результатов. Представьте полученные данные в удобной форме (таблицы, диаграммы, рисунки), проанализируйте их и сделайте выводы.

Оформление отчёта. Грамотно оформите отчёт, включая введение, основную часть, заключение, библиографию и приложения.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Забродин, В.Ю. Социология и психология управления [Электронный ресурс] учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. /В.Ю. Забродин - Москва:Юрайт, 2018.- 147с.- <https://urait.ru/viewer/sociologiya-i-psihologiya-upravleniya-415432#page/2>
2. Бирман, Л.А. Лидерство: Учебник /Л.А.Бирман – Москва:КноРус., 2022- 197с. - <https://book.ru/book/942460>

3. Зуб, А.Т. Психология управления: учебник и практикум для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп /А.Т.Зуб - Москва:Юрайт, 2022.- 372с. - <https://urait.ru/book/psihologiya-upravleniya-489072>

8.2. Дополнительная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2010. - 374 с.
2. Захарова, Л. Н. Психология управления : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2010. - 374 с.
3. Катаева Л.И., Полозова Т. А. Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального развития и самосовершенствования. М.: Изд-во РАГС, 2006. 36 с.
4. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала //Управление персоналом организации: Учебник. М.: ИНФРА-М., 2005. С. 298-307.
5. Климов Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеям культуры и сотворение их (психологический взгляд) Учебное пособие. – М., 2006.
6. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом: учебник для бакалавров, [обучающихся по эконом. направлениям и специальностям] / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин ; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М. : Юрайт, 2014. - 477 с
7. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры/ Психология профессиональной деятельности //Под общ ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006. С. 82-85.
8. Лотова И. П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. М., 2003. Ч. 1,2 170 с., 146 с.
9. Маркова А.К. Акмеологические технологии преодоления кризисов профессионального развития //Акмеология: личностное и профессиональное развитие. Материалы Межд. научно-практической конференции 7-8 октября 2004. М.: Изд. дом «ЭКО», 2004. С. 511-512.
10. Могилёвкин Е.А. Карьера как путь к «акме» //Общая и прикладная акмеология: Учеб. пособие. Ч. I. М., 2001.
11. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин.СПб: «Речь», -2007.-336 с.
12. Могилёвкин Е.А., Божин А.С. Развитие карьерной компетентности молодых специалистов //Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов: Сб. науч. материалов. Вып. 3 / Отв. ред. Е. А. Могилёвкин. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. С. 62-70.
13. Островский, Э. В. Психология управления : учеб. пособие / Э. В. Островский. - М. : ИНФРА-М [и др.], 2011. - 248 с.
14. Поляков В.А. Технология карьеры./ В.А. Поляков– М. 2005.
15. Практикум по дифференциальной диагностике профессиональной пригодности. Под редакцией Бодрова В.А. М.: ПЕР СЭ, 2004. – 768 с.
16. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996. 256 с.
17. Резник С. Д. Персональный менеджмент : учебник [для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент орг." и направлению "Менеджмент"] : соответствует Федер. гос. образовательному стандарту 3-го поколения / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалов ; под общ. ред. С. Д. Резника. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 558 с.

18. Самыгин С. И. Социология и психология управления : учеб. пособие / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова, С. Н. Епифанцев. - М. : КНОРУС, 2012. - 254 с.
19. Селезнева Е. В. Лидерство : учебник для бакалавров, [обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям] / Е.В. Селезнева. - М. : Юрайт, 2013. - 429 с.
20. Селезнева, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата [по экономическим направлениям и специальностям] / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2017. - 373 с.
21. Технология карьеры: Учеб. пособие / Под ред. Н. Н. Богдан и Е. А. Могилёвкина. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. 156 с.
22. Управление карьерой сотрудников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/>
23. Швальбе Б. Планирование карьеры и делового успеха/ Личность. Карьера. Успех./
24. Якокка Л., Новак У. Карьера менеджера. Минск: Попурри, 2002. 416 с.

8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>
6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

8.5. Иные источники.

Не используются

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/