

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук, доцент
_____ О.Н. Сошина
«15» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.03.01 ПРАКТИКУМ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

основной профессиональной образовательной программы
«Организационная психология и HR-менеджмент»
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: канд. психол. наук, доцент Величко Галина Анатольевна

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2023

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ПРАКТИКУМ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Цель изучения дисциплины: формирование у обучающихся теоретических знаний, практических умений и навыков по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

Задачи дисциплины:

Сформировать систему теоретических знаний о психологической природе карьерных устремлений в профессиональной деятельности, о технологиях карьерного планирования и развития.

Раскрыть особенности психологического консультирования по вопросам планирования карьеры и сформировать знание методологических принципов, лежащих в основе анализа карьерных процессов.

Познакомить с психодиагностическими методиками, направленными на анализ карьеры и феноменов профессиональной деятельности, обеспечивающих карьерный рост личности.

Сформировать навыки и умения психологического сопровождения процессов построения профессиональной карьеры.

Содержание дисциплины:

Теоретико-методологические основы анализа профессиональной карьеры.

Карьерное развитие личности в контексте профессионализации.

Психодиагностика карьеры и особенности психологического консультирования по вопросам карьеры.

Технологии планирования и развития карьеры.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹: формирование у обучающихся теоретических знаний, практических умений и навыков по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

Задачи²:

- сформировать систему теоретических знаний о психологической природе карьерных устремлений в профессиональной деятельности, о технологиях карьерного планирования и развития;
- раскрыть особенности психологического консультирования по вопросам планирования карьеры и сформировать знание методологических принципов, лежащих в основе анализа карьерных процессов;
- познакомить с психодиагностическими методиками, направленными на анализ карьеры и феноменов профессиональной деятельности, обеспечивающих карьерный рост личности;
- сформировать навыки и умения психологического сопровождения процессов построения профессиональной карьеры.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем самостоятельной работы	Объем в академических часах							Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака. дем. часах		Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	36	36	36	12	22	-	2	-	-

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-3. Способен анализировать причины текучести кадров, реализовывать их подбор и расстановку кадров, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности функционирования персонала организаций, принятию мер по адаптации работников.	ИПК-3.1 Принимает компетентное участие в выявлении потребностей организации в высококвалифицированных профессиональных кадрах, определении средств эффективной организации труда и управления производством ИПК-3.2 Формулирует рекомендации и разрабатывает предложения по обеспечению стабильности функционирования персонала организаций, адаптации работников, профилактики профессионального выгорания на основе применения психологических технологий.	На уровне знаний: знает психодиагностические методики, направленные на анализ карьеры и феноменов профессиональной деятельности, обеспечивающих карьерный рост личности, обеспечение стабильности функционирования персонала организаций, принятие мер по адаптации работников. На уровне умений: умеет подбирать психодиагностические методики для обследования клиентов по вопросам карьеры и анализировать полученные в психологическом обследовании результаты, выявлять достоверность полученной информации, составлять психологическое заключение, анализируя причины текучести кадров, грамотно реализовывать их подбор и расстановку. На уровне навыков: разрабатывает психологические рекомендации по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-7. Способен подготовить рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также проектировать мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата, осуществлять контроль за их выполнением.	<p>ИПК 7.1 Готовит научные отчеты, обзоры и публикации, формулирует практические рекомендации по результатам выполненных исследований в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, а также планирует, организует и осуществляет на практике психологическое сопровождение внедрения научных разработок.</p> <p>ИПК 7.2 Организует научные конференции, семинары, симпозиумы по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием организаций, оптимизации трудовых процессов, улучшения социально-психологического климата.</p>	<p>На уровне знаний: знает подходы к определению понятия «карьера», психологическое содержание понятия «карьера», её типы, структурные компоненты, виды (модели) и стадии карьерного процесса, основные теории профессионального и карьерного развития, условия успешного карьерного роста и факторы, осложняющие его ход;</p> <p>На уровне умений: умеет разрабатывать программу индивидуальной работы с клиентом по вопросам планирования и развития карьеры; умеет обеспечить психологическое сопровождение процессов планирования и развития профессиональной карьеры, а также преодоления карьерного кризиса и оптимизации трудовых процессов.</p> <p>На уровне навыков: владеет основными технологиями планирования и развития карьеры.</p>

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Теоретико-методологические основы анализа профессиональной карьеры	16	4	4		8	
Тема 2	Карьерное развитие личности в контексте профессионализации	14	2	4		8	
Тема 3	Психодиагностика карьеры и особенности психологического консультирования по вопросам карьеры	22	4	8		10	

Тема 4	Технологии планирования и развития карьеры	18	2	6		10	
	Контроль самостоятельной работы	2					
	Консультация						Зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	12	22		36	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основы исследования профессиональной карьеры

Карьера как феномен функционального и экзистенциального бытия. Психологическое наполнение термина карьера. Подходы к определению понятия «карьера»: 1) карьера как социальная модель продвижения по службе; 2) карьера как история жизненного пути, пройденного индивидом в профессии, поэтапное индивидуальное развитие. Структурные компоненты карьеры: целевой; процессуальный; результативный. Многослойность карьеры: внешняя, объективная сторона карьеры – последовательность занимаемых индивидом позиций; внутренняя, субъективная сторона – отношение к профессиональной жизни. Карьера как показатель индивидуальной профессиональной жизни человека (Е.Г. Молл, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер и др.).

Классификация типов карьеры. Профессиональная карьера специализированная и неспециализированная. Внутриорганизационная карьера: вертикальная, горизонтальная, центростремительная, скрытая. По возможности осуществления: потенциальная; реальная. Стабильная, нестабильная, прекращающаяся (П. Синисало). По времени осуществления: типичная, скоростная, десантная, замедленная, атипичная (И.П. Лотова). Классификация, основанная на типах поведения руководителей: суперавантюрная, авантюрная, традиционная (линейная) карьера, последовательно-кризисная карьера, отбывающий тип карьеры, преобразующий тип карьеры, эволюционный тип (Е.Г. Молл).

Стадии карьерного процесса: пробная; этап консолидации; этап сохранения и поддержания навыков. Этапы карьеры по Д. Сьюперу: развитие способностей и интересов (от рождения до 13 лет); изучение альтернатив карьеры (14-24 года); создание своего положения (25-35 лет); поддержание своего положения (35-65 лет); выход на пенсию (65 лет). Этапы карьеры по М. Армстронгу: расширение (20-30 лет); укрепление (30-40 лет); самосовершенствования (40-60 лет). Подготовка к работе, вхождение в организацию, ранняя карьера, средняя карьера, поздняя карьера (Ю.Г. Одегов). Этапы профессиональной карьеры по А.Н. Толстой.

Теории профессионального развития и карьеры. Теория выбора (Э. Роэ). Теория профессионального самоопределения (Д. Сьюпера). Теория выбора карьеры (Дж. Холланд). Дифференциально-диагностический подход (Ф. Парсонс). Теория приспособления (Р. Девис, Л. Локвист). Идея карьерных ожиданий в рамках теории принятия решений. Теория якорей карьеры (Э.Шейн). Концепция поливариантности карьеры (Д. Холл, Ф. Мирвис).

Тема 2. Карьерный рост в контексте профессионализации

Профессия как источник существования и средство личной самореализации. Профпригодность и профессиональная готовность как условия профессионализации и построения карьеры. Внутренние источники профессионального становления и условия среды,

оказывающие влияние на профессионализацию. Образ профессии и его роль в профессиогенезе. Профессиональная идентификация и профессиональное отчуждение – ключевые механизмы профессиогенеза. Роль ритуала в профессионализации. Значение авторитетного лица в процессе профессионализации.

Карьерный рост и профессиональное самоопределение. Факторы, оказывающие влияние на профессиональное самоопределение и построение карьеры. Значение внутренней детерминированности профессионального выбора. Профессиональное самоопределение как осознание своих потребностей, возможностей, наличествующих качеств и внешних требований. Метод творческого проекта в построении карьеры. Стратегии построения карьеры.

Я-концепция и образ профессии как составляющие профессионального самосознания и основа построения карьеры. Развитие профессионального самосознания и формирование функционального «образа-Я». Свойства функционального образа-Я: личностная зрелость и профессионализм. Развитое профессиональное самосознание как условие успешного профессионального продвижения. Структура профессионального самосознания (Е.А.Климов). Образ профессии и карьерные ориентации личности («якоря карьеры» Э. Шейн). Карьерная Я-концепция.

Основные характеристики профессионализации, способствующие карьерному продвижению. Карьера как индикатор эффективности профессионализации специалиста. Успешность карьерного продвижения как позитивная самореализация в пространстве «Субъект – Окружение - Работа».

Карьерные кризисы: сущность, причины, способы преодоления, профилактика. Понятие «карьерных тупиков».

Тема 3. Психодиагностика карьеры и особенности психологического консультирования по вопросам карьеры

Понятие «карьерный успех». Оценка карьерного успеха: объективная и субъективная составляющие. Показатели оценки: вертикальная мобильность в социопрофессиональной среде, темп, скорость, время должностного продвижения, удовлетворенность работой. Самореализация как показатель профессионального развития: продуктивность(полезность) и удовлетворенность.

Особенности оценки карьерных предпочтений, удовлетворенности карьерой и организационной средой, в которой осуществляется трудовая деятельность человека. Психодиагностический инструментарий: диагностика карьерных целей человека «Якоря карьеры» (Э. Шейн); опросник профессиональных предпочтений (Дж. Холланд), анкета «Карьерная готовность» (С. В. Духновский); «Шкала удовлетворенности карьерой» (К.В. Карпинский, Т.В. Гижук); анкета «Оценка организационной среды» (А. А. Грачев).

Диагностика личности профессионала: его отношение к себе, профессионально-психологический тип, личностно-профессиональные компетенции, а также мотивация трудовой деятельности. Психодиагностический инструментарий: «Опросник диагностики профессионального самоотношения личности» (К.В. Карпинский, А.М. Кольшко); «Отношение к себе как профессионалу» (С.В. Духновский); «Определение профессионально-психологического типа личности» (С.В. Духновский); «Кадровая психогеометрия» (адаптация С.В. Духновский); анкета-опросник «Определение мотивационного типа личности» (В. И. Герчиков).

Психологическое сопровождение карьеры. Анализ карьерного развития в контексте жизненного пути и психического развития человека. Зависимость профессиональной карьеры от духовно-нравственного облика человека. Модусы человеческого бытия: «обладание», «достижение», «служение». Саморазвитие в карьере. Условия успешного построения карьеры. Трудности, препятствующие карьерному росту. Программы психологического сопровождения выбора карьеры: «В поисках своего признания» (Л.В. Брендакова и В.Г. Колесников), «Социально-психологическая технология вторичного выбора карьеры» (Б.А. Скрипунова). Программа предпрофильной подготовки «Карьерист» (Т.Н. Муралова, Н.Ш. Барулина). Психологическое сопровождение на этапе профессионального самоопределения, вторичного выбора профессии. Психологическое сопровождение карьеры руководителя. Психологическое сопровождение при построении карьерной логики организации. Принципы управления карьерой сотрудника при первом назначении (Г. Десслер).

Издержки карьерного роста и профессиональная нравственность. Профилактика издержек карьерного роста. Гендерные аспекты построения карьеры.

Тема 4. Технологии планирования и развития карьеры

Управление карьерой. Субъективные и объективные условия управления карьерой. Ответственность работника за планирование и развитие карьеры. Роль руководителя в процессе управления карьерой. Роль отдела управления человеческими ресурсами в процессе управления карьерой. Механизмы взаимодействия работодателя и работников при управлении карьерой: механизмы развития; механизмы отбора; механизмы продвижения (Н.И. Шаталова). Система управления карьерой (С.В. Шекня).

Планирование карьеры. Постановка карьерной цели. Варианты карьерной цели. Принципы постановки карьерной цели (А.С. Гусева). Объективные условия карьеры: высшая точка карьеры; длина карьеры; показатель уровня позиции; показатель потенциальной мобильности. Принципы карьерного роста: создание ресурсного резерва; принцип осмысленности; соразмерности; маневренности; экономичности; заметности; непрерывности.

Мероприятия, обеспечивающие карьерный рост. Субъективные факторы определяющие карьерный рост (Д. Сьюпер).

Карьерограмма: перечень должностей; виды обучения, которые необходимо пройти. Карьерный план. Синергетическая модель планирования карьеры (К. Бернс и К. Магнус). Модель партнерства по планированию и развитию карьеры (С.В. Шекня). Уровни планирования карьеры. Подготовка плана развития карьеры. Технологии карьерного самопланирования. Оценка достигнутых результатов и корректировка карьерного плана.

Технологии управления профессиональной карьерой. Технологии карьерного менеджмента. Технологии карьерного самоменеджмента. Технологии самопрезентации и формирования имиджа. Технологии управленческой карьеры. Технологии сопровождения карьерного роста. Цифровые технологии содействия карьерному росту, HR-инструменты, карьерный и др.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Семинарское занятие 1. Тема 1 Теоретико-методологические основы анализа профессиональной карьеры (4 ч.)

Цель: сформировать целостное представление о профессиональной карьере, её типах и видах, закрепить знания теорий профессионального развития и карьеры.

Понятийный аппарат: карьера, структура карьеры, типы карьеры, виды карьеры, стадии карьеры.

Вопросы для обсуждения:

1. Карьера: подходы к определению, её структурные компоненты.
2. Классификация типов карьеры.
3. Этапы карьерного развития.
4. Теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера.
5. Теория выбора карьеры (Дж. Холланд).
6. Дифференциально-диагностический подход в профессиональном становлении человека (Ф. Парсонс).
7. Теория якорей карьеры (Э.Шейн).
8. Концепция поливариантности карьеры (Д. Холл, Ф. Мирвис).

Семинарское занятие 2. Тема 2. Карьерное развитие личности в контексте профессионализации (4 ч.)

Цель: рассмотреть процесс построения карьеры в контексте профессионализации.

Понятийный аппарат: профессиональная пригодность, профессиональная готовность, профессиогенез, профессиональная идентификация, профессиональное отчуждение,

функциональный образ-Я, профессиональное самоопределение, профессиональное самосознание, карьерная Я-концепция, профессиональная самореализация, карьерный кризис.

Вопросы для обсуждения:

1. Профпригодность и профессиональная готовность как условия профессионализации и построения карьеры.
2. Профессиональная идентификация как механизм профессионализации и её роль в построении карьеры.
3. Характеристики профессионализации, способствующие карьерному продвижению.
4. Факторы, оказывающие влияние на профессиональное самоопределение и построение карьеры.
5. Профессиональное самосознание как основа построения карьеры.
6. Стратегии карьерного развития.
7. Кризисы в развитии карьеры: пути преодоления.

Семинарское занятие 3. Тема 3. Психодиагностика карьеры и особенности психологического консультирования по вопросам карьеры (8ч.)

Цель: познакомить с психодиагностическими методиками, направленными на анализ карьеры и феноменов профессиональной деятельности, обеспечивающих карьерный рост личности; раскрыть особенности психологического консультирования по вопросам планирования карьеры и сформировать знание методологических принципов, лежащих в основе анализа карьерных процессов.

Понятийный аппарат: карьерный успех, темп карьеры, скорость карьеры, время должностного продвижения, карьерные предпочтения, удовлетворенность карьерой, удовлетворенность организационной средой, профессионально-психологический тип, личностно-профессиональные компетенции, мотивация трудовой деятельности, психологическое сопровождение карьеры.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «карьерный успех» и показатели его оценки.
2. Самореализация как показатель профессионального развития.
3. Особенности оценки карьерных предпочтений. Обзор диагностических методик.
4. Удовлетворенность карьерой и организационной средой, в которой осуществляется трудовая деятельность человека. Обзор диагностических методик.
5. Профессиональное самоотношение и его роль в построении карьеры. Обзор диагностических методик.

6. Диагностика профессионально-психологический типа личности и оценка личностно-профессиональные компетенции и мотивация трудовой деятельности. Обзор диагностических методик.

7. Анализ карьерного развития в контексте жизненного пути и психического развития человека.

8. Программы психологического сопровождения на этапе выбора карьеры.

9. Программы психологического сопровождения кризиса карьерного роста.

10. Издержки карьерного роста: характеристика, методы преодоления.

11. Трудности, препятствующие карьерному росту.

12. Гендерные аспекты планирования карьеры.

Семинарское занятие 4. Технологии планирования и развития карьеры (6 ч.)

Цель: закрепить знания о технологиях карьерного планирования и развития; сформировать навыки и умения психологического сопровождения процессов планирования и развития профессиональной карьеры.

Понятийный аппарат: управление карьерой, карьерная цель, планирование карьеры, принципы карьерного роста, карьерограмма, развитие карьеры, карьерный план.

Вопросы для обсуждения:

1. Субъективные и объективные условия управления карьерой.

2. Механизмы управления карьерой.

3. Роль процесса постановки карьерной цели в планировании карьеры.

4. Принципы карьерного роста.

6. Развитие карьеры. Карьерограмма и карьерный план.

7. Модели планирования карьеры Синергетическая модель планирования карьеры (К. Бернс и К. Магнус). Модель партнерства по планированию и развитию карьеры (С.В. Шекня). Уровни планирования карьеры.

8. Подготовка плана развития карьеры.

9. Оценка достигнутых результатов и корректировка карьерного плана.

10. Принципы управления карьерой сотрудника при первом назначении.

11. Технологии сопровождения карьерного роста: цифровые технологии содействия карьерному росту, HR-инструменты, карьерный тьюторинг и др.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивные занятия не предусмотрены.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
------------------------------	--------------

С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с

ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: формирование системы представлений в области современных академических стандартов исследовательской работы.

Магистранты овладевают знаниями современного понятийного аппарата психологии.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере психологических и междисциплинарных исследований.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а так же методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей саморефлексией и т. д.).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистрантов в рамках дисциплины «Академические стандарты исследовательской работы» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы магистранты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- составление тезисов;
- аннотирование;
- рецензирование.

Оформление самостоятельной работы:

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом

углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 36 часов.

Тема 1. Теоретико-методологические основы анализа профессиональной карьеры

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию выступления на тему «Теоретические концепции построения карьеры».
2. Составьте таблицу «Классификация типов карьеры».
3. Подготовьте устный ответ на вопрос «В чем проявляется многослойность карьеры?».
4. Охарактеризуйте этапы развития карьеры по Ю.Г. Одегову

Тема 2. Карьерное развитие личности в контексте профессионализации

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию на тему «Условия успешного карьерного продвижения».
2. Составьте глоссарий из 10-ти основных терминов по рассматриваемой теме.
3. Проанализируйте концепцию Э. Шейн и составьте перечень карьерных ориентаций личности.
4. Подготовьте устный ответ на вопрос «Какие компоненты включает в себя профессиональное самосознание?».
5. Подготовьте устный ответ на вопрос «Что такое карьерная Я-концепция?»

Тема 3. Психодиагностика карьеры и особенности психологического консультирования по вопросам карьеры

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию на тему «Показатели оценки карьерного успеха».
2. Самодиагностика карьерных предпочтений по методикам «Якоря карьеры» (Э. Шейн), опросник профессиональных предпочтений (Дж. Холланд).

3. Опишите результаты самодиагностики.
4. Подготовьте устный ответ на вопрос: «Условия успешного построения карьеры».

Тема 4. Технологии планирования и развития карьеры.

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию на тему «Механизмы управления карьерой».
2. Составьте глоссарий из 10-ти основных терминов по рассматриваемой теме.
3. Подготовьте устный ответ на вопрос «Какие субъективные факторы обеспечивают карьерный рост?».
4. Подготовьте план своего карьерного развития.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие - в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в достаточном объеме, все составляющие работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, но не в полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем соответствуют оценке не ниже «удовлетворительно»;
- 0 баллов – самостоятельная работа либо не выполнена, либо выполнена не в срок, либо не в полном объеме, все составляющие работы не соответствуют положительной оценке.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубежный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если обучающийся продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если обучающийся не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено»/«не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся знает существующие подходы к определению понятия «карьера», психологическое содержание понятия «карьера», её типы, структурные компоненты, виды (модели) карьеры, стадии карьерного процесса, основные теории профессионального и карьерного развития, условия успешного карьерного роста и факторы, осложняющие его ход, стратегии карьерного развития, знает основные технологии планирования и развития карьеры, знает особенности психологического сопровождения процессов планирования и развития профессиональной карьеры, а также преодоления карьерного кризиса; знает и может подобрать психодиагностические методики для обследования клиентов по вопросам карьеры и умеет анализировать полученные в психологическом обследовании результаты, способен разрабатывать психологические рекомендации по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся в целом знает подходы к определению понятия «карьера», психологическое содержание понятия «карьера», достаточно уверенно характеризует типы, структурные компоненты, виды (модели) и стадии карьерного процесса, воспроизводит основные положения теорий профессионального и карьерного развития, без серьезных ошибок называет совокупность условий успешного карьерного роста и факторы, осложняющие его ход, знает основные технологии планирования и развития карьеры и особенности психологического сопровождения процессов планирования и развития профессиональной карьеры, а также преодоления карьерного кризиса; знает и умеет подбирать психодиагностические методики для обследования клиентов по вопросам карьеры и в целом умеет анализировать полученные в психологическом обследовании результаты, способен разрабатывать психологические рекомендации по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся демонстрирует поверхностное знание подходов к определению понятия «карьера», его психологическому содержанию, демонстрирует фрагментарные знания типов карьеры, её структурных компонентов, имеет отрывочные знания о видах (моделях) и стадиях карьерного процесса, называет 1-2 теории профессионального и карьерного развития, припоминает условия успешного карьерного роста и факторы, осложняющие его ход, называет технологии планирования и развития карьеры, но не раскрыть их суть, демонстрирует отрывочные знания об особенностях психологического сопровождения процессов планирования и развития профессиональной карьеры, а также преодоления карьерного кризиса; знает отдельные психодиагностические методики для обследования клиентов по вопросам карьеры и с испытывает затруднения при анализе результатов полученных при психологическом обследовании и не может самостоятельно разработать психологические рекомендации по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной исследовательской практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся не знает подходов к определению понятия «карьера», не может раскрыть его психологического содержания, не знает типов карьеры, её структурных компонентов, имеет отрывочные представления о видах (моделях) карьеры и стадиях карьерного процесса, не может назвать 1-2 теории профессионального и карьерного развития, не может перечислить условия успешного карьерного роста и факторы, осложняющие его ход, не знает технологий планирования и развития карьеры; не знает психодиагностических методик, используемых для обследования клиентов по вопросам карьеры и не может самостоятельно анализировать результаты полученные при психологическом обследовании и не может разработать психологические рекомендации по вопросам планирования и развития профессиональной карьеры.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Теоретико-методологические основы анализа профессиональной карьеры	ПК-3, ПК-7
Тема 2	Карьерное развитие личности в контексте профессионализации.	ПК-3, ПК-7
Тема 3	Психодиагностика карьеры и особенности психологического консультирования по вопросам карьеры	ПК-3, ПК-7
Тема 4	Технологии планирования и развития карьеры	ПК-3, ПК-7

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Практикум построения профессиональной карьеры» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме зачета.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты контроля успеваемости обучающихся, проводимые преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности.

Рубежный контроль проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примеры вопросов теста минимальной компетентности:

1. Как называется индивидуальный путь человека в определенных видах профессиональной деятельности, потенциально связанный с прохождением последовательности должностей и ведущий к достижениям и социальному признанию?

- а) карьера
- б) профессионализация
- в) акме
- г) профессиональный успех

2. Процесс, связанный с постановкой целей карьерного развития и выработкой средств их достижения – это:

- а) планирование карьеры
- б) кадровая логистика
- в) профессиональная ориентация
- г) профессиональная готовность

3. Укажите фамилию психолога, который разработал теорию выбора карьеры:

- а) Дж. Холланд
- б) Ф. Парсонс

в) Э. Шейн

г) Д. Сьюпер

4. Кто из перечисленных авторов является автором концепции поливариантности карьеры:

а) Д. Холл, Ф. Мирвис

б) Д. Сьюпер

в) Э. Шейн

г) Дж. Холланд

5. Какие карьерные риски относятся к стихийным рискам?

а) отсутствие необходимых связей

б) личное банкротство

в) разорение компании

г) экономический кризис

д) невостребованность на рынке труда

е) изменение рыночной конъюнктуры

6. Согласно С. Т. Джанерьян, в социологии успешная карьера определяется:

а) через результаты достижения определенных ступеней карьеры к определенному возрасту

б) через соответствие полученного образования и актуальной предметной области профессионального труда

в) через чередование профессиональных проб и стабильных периодов работы

г) через достижение социально одобряемых результатов

7. Какие принципы постановки карьерной цели выделяет А. С. Гусева?

а) привлекательность

б) последовательность и прогрессивность

в) возможность корректировки цели

г) возможность оценки результатов

д) реальность

е) последовательная близость

к) современность

л) возможность самостоятельного отказа

8. Карьерный процесс, характеризующийся развитием по восходящей линии, когда каждая последующая стадия отличается от предыдущей более высоким уровнем применения способностей и расширением масштабов деятельности:

а) непрерывно-восходящий тип карьеры

б) прогрессивно-прерывистый тип карьеры

- в) застойный тип карьеры
- г) восходящий тип карьеры

9. Процесс, характеризующийся пространственно-временной, когнитивной, эмоциональной и конативной, внутренне или внешне обусловленной дезинтеграцией личности, вызванной противоречиями в ситуациях ее профессионального самоопределения и развития:

- а) кризис профессиональной карьеры
- б) профессиональное самоопределение
- в) профессиональная деформация
- г) профессиональное развитие

10. Набор приемов и процедур для перемещения сотрудников внутри компании.

- а) кадровая логистика
- б) карьерный план
- в) профориентация
- г) профессиональное самоопределение

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к зачету

1. Карьерный рост и профессиональное самоопределение.
2. Определения понятия «карьера» и основные подходы к ее изучению.
3. Условия и факторы профессионального самоопределения.
4. Карьера в контексте жизненного пути личности.
5. Специфика субъектности в профессиональной деятельности и построение индивидуальной карьеры.
6. Стратегии карьерного развития.
7. Мотивационные аспекты карьеры.
8. Карьерные кризисы: сущность, причины, способы преодоления, профилактика.
9. Типология карьеры.
10. Вертикальная и горизонтальная карьера.

11. Карьера как подтверждение социальной и профессиональной идентичности.
12. Профессиональное самосознание как основа построения карьеры. Карьерная Я-концепция.
13. Основные стадии развития карьеры.
14. Образ-план и карьерные ориентации.
15. Сознательное и бессознательное в выборе профессионального пути.
16. Характеристики профессионализации, способствующие карьерному продвижению.
17. Принципы карьерного роста.
18. Карьерные перспективы: влияние социальных условий, личностных особенностей и карьерных ориентаций.
19. Особенности оценки карьерных предпочтений. Обзор диагностических методик.
20. Мотивирующее и стимулирующее обеспечение эффективности труда и карьерного роста.
21. Карьерное продвижение в контексте жизненного пути и психического развития человека.
22. Профессиональное самоотношение. Карьерная Я-концепция.
23. Понятие и оценка успешности карьеры.
24. Психологическое сопровождение на этапе выбора карьеры.
25. Психологическое сопровождение кризиса карьерного роста.
26. Издержки карьерного роста: характеристика, способы преодоления.
27. Гендерные аспекты построения карьеры.
28. Карьера руководителя.
29. Логика карьерного цикла в организации.
30. Психические мотиваторы труда и профессиональной карьеры.
31. Основные ориентиры самоопределяющегося и карьер-успешного человека.
32. Основные этапы развития человека как субъекта труда (по Е.А. Климову, В. А. Бодрову, Дж. Сьюперу).
33. Карьерная цель и её роль в построении карьерного плана.
34. Уровни планирования карьеры.
35. Модели планирования и развития карьеры.
36. Технологии сопровождения карьерного роста.

Типовые тестовые задания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (примерный вариант):

1. Профессиональное продвижение, профессиональный рост, процесс восхождения к профессионализму – это:
 - а) *карьера*
 - б) развитие
 - в) специализация
 - г) профессия
2. Укажите фамилию американского психолога, который разработал концепцию карьерных ориентаций, или «якорей карьеры».
 - а) *Э. Шейн*
 - б) Ф. Парсонс
 - в) Дж. Холланд
 - г) Д. Сьюпер
3. Для какого типа карьеры характерны: «высокая самооценка, высокий уровень притязаний; внешний локус контроля»?
 - а) *имитатор*
 - б) муравей
 - в) мастер
 - г) скалолаз
4. Сочетание периодических подъемов и спадов по иерархической лестнице соответствует:
 - а) *прогрессивно-прерывистому типу карьеры*
 - б) непрерывному типу карьеры
 - в) застойному типу карьеры
 - г) восходящему типу карьеры
5. Укажите тип карьеры, для которого характерно постепенное продвижение к вершинам должностной иерархии:
 - а) *типичная карьера*
 - б) скоростная карьера
 - в) замедленная карьера
 - г) атипичная карьера

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Кадровая логистика – набор приемов и процедур для перемещения сотрудников внутри компании.

Карьерная профессиональная зрелость – степень, в которой индивид выполнил подходящие возрасту профессиональные задачи, соответствующие его стадии развития.

Карьерный план – совокупность решений личности о главных целях карьеры, сроках и средствах их достижения, а также решение о субъекте осуществления карьерного плана.

Кризис профессиональной карьеры – это пространственно-временная, когнитивная, эмоциональная и конативная, внутренне или внешне обусловленная дезинтеграция личности, вызванная противоречиями в ситуациях ее профессионального самоопределения и развития.

Планирование карьеры – это процесс построения карьеры, это постановка целей карьерного развития и выработка средств их достижения.

Принципы постановки карьерной цели: привлекательность; последовательная близость; реальность; прогрессивность и последовательность; возможность корректировки цели; возможность оценки результатов.

Профессиональная карьера – это жизненный путь личности как субъекта труда, связанный с профессиональным выбором, обучением, развитием, достижениями в профессиональной деятельности и обстоятельствами жизни.

Профессиональное самоопределение – это сложный динамический поэтапный процесс выбора профессионального пути, поиска смысла, в предполагаемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также увязывание личностью в единое целое индивидуального стиля жизни и профессиональной карьеры.

Профессия – это социально-значимая область (сфера) приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития; это основной вид социальных ролей; это вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы.

Профорентация (профессиональное ориентирование, профориентирование) – это система научно обоснованных психологических мероприятий, направленных на подготовку и реализацию выбора профессии с учетом индивидуально-психологических свойств личности и потребностей общества.

Психологическое консультирование по вопросам профессионально-карьерного развития – это процесс оказания психологической помощи клиентам, имеющим проблемы в сферах профессионального самоопределения, планирования и развития карьеры.

Самопрезентация – это управление впечатлением, это комплекс стратегий и техник, применяемых индивидом при создании и контроле своего имиджа и впечатления о себе.

Социализация в организации – это процесс, в ходе которого новые члены какой-либо группы усваивают установки, ценности, нормы, необходимые для того, чтобы быть принятым в трудовом коллективе.

Технологии карьерного менеджмента – технологии планирования, управления и

реализации карьерного потенциала сотрудника организации.

Технологии карьерного самоменеджмента – технологии самопланирования и реализации карьерного потенциала личности.

Технологии карьерного самопланирования – это технологии построения и проектирование карьеры, технологии выбора и формулирования целей карьеры, а также выработка средств их достижения.

Технологии профессиональной карьеры – это технологии, применение которых способствует успешному конструктивному развитию личности в сфере профессионально-трудовой деятельности.

Технологии самопрезентации и формирования имиджа – это технологии, способствующие повышению уровня личной осознанности, конструктивности и эффективности в сфере самопрезентационного поведения и формирования имиджа.

Технологии социализации в организации– это технологии, способствующие успешной социализации в новом трудовом коллективе, а также технологии, позволяющие реализовывать коррекцию проблем, связанных с социализацией.

Технологии управленческой карьеры – это технологии карьерного административного (служебного) развития руководителя и технологии формирования управленческого кадрового резерва.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4
Основная литература					
1	Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры: учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493542 (дата обращения: 04.10.2022).	+	+	+	+
2	Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/498843 (дата обращения: 04.10.2022).	+	+	+	+
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489420 (дата обращения: 04.10.2022).	+	+	+	+
4	Духновский, С. В. Психодиагностика : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13881-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496785 (дата обращения: 04.10.2022).	+		+	
Дополнительная литература					
1	Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494739 (дата обращения: 04.10.2022).	+	+		
2	Дуракова И. Б. Управление персоналом. / И.Б. Дуракова. - Москва : Инфра-М, 2009. - 570 с. - ISBN 978-5-16-003563-5. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/22201/reading (дата обращения: 04.10.2022). -	+	+		+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://psyjournals.ru/?ysclid=174rq3hxpc691673853>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 20.08.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://urait.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://link.springer.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)