Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт Общественных Наук
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности

Протокол от «23» марта 2017 г.

№ 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.06.01 «Управление карьерой»

37.05.02 Психология служебной деятельности

Психология организационного поведения

специалист

Очная

Год набора - 2018

Москва, 2017

Автор(ы)–составитель(и):

д.психол.н., проф., проф. кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Москаленко О.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	(наименование кафедры)	(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Доктор психологических наук, профессор	Деркач А.А.
(наименование кафедры)	(ученая степень и(или) ученое звание)	(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……...4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы……...4

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)…….……5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине…….8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)……..64

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)……..……...93

6.1. Основная литература……93

6.2. Дополнительная литература……94

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….96

6.4. Интернет-ресурсы…….97

6.5. Иные источники……98

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….99

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Управление карьерой» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС – 1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПСК ОС - 1.1	Способность планировать и осуществлять мероприятия, направленные на построение карьеры

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС - 1.1	на уровне знаний: способность формировать и систематизировать знания о сущности карьеры личности, ее основных характеристиках, в том числе - видах, типах, целях, задачах профессиональной карьеры личности; объекте и субъекте карьеры; основных стратегиях и стадиях карьеры; на основе накопленных теоретических знаний, навыков исследовательской работы и информационного поиска уметь ориентироваться в современных научных концепциях, грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи построения стратегий карьеры как своей собственной, так и персонала.
		на уровне умений: способность применить, классифицировать и интерпретировать актуальную информацию в сфере изучения, построения и коррекции карьеры специалиста адекватно целям психологического исследования в рамках решаемой профессиональной задачи; владеть инструментарием, методами организации и проведения конкретных психологических исследований с целью построения конкретной стратегии карьеры личности;
		на уровне навыков: способность анализировать и дифференцировать, сопоставить и применить различные психологические методы консультирования, экспертизы, коррекции и другие методы практической психологической помощи личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры; владеть основными методами психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры; владеть комплексом знаний и алгоритмами построения индивидуальной стратегии карьеры.

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

2 зачетные единицы по учебному плану;

всего 72 часа, из них аудиторных 44 часа, на самостоятельную работу 28 часов, контроль – 0 часов;

выделенных на контактную работу с преподавателем 44 часа (лекции 20 часов, практические занятия 24 часа).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДБ.06.01 «Управление карьерой» читается на 3-м курсе во 2-м семестре в соответствии с учебным планом. Данная дисциплина реализует первый этап формирования компетенций ПСК ОС-1. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3.Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Введение в учебно-исследовательский проект «Программа развития профессиональной карьеры личности». Предметное поле карьеры. Профессиональная карьера личности. Виды, типы, цели, задачи профессиональной карьеры личности. Объект и субъект карьеры личности		4				4	КС, ПР
Тема 2	Стратегии профессиональной карьеры. Стадии карьеры личности. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры.		4				4	О, ПР
Тема 3	Подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.		4				4	О, ПР
Тема 4	Успешность карьеры личности. Критерии, показатели, уровни, условия и факторы оценки и развития карьеры личности.	10	4					Д, ПР

	Основные условия построения успешной деловой карьеры.							
Тема 5	Программа и алгоритмы продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры. Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры.	12	4				4	ЭкО, ПР
Тема 6	Технологии развития профессиональной карьеры личности. Самопрезентация и самопродвижение в карьере.	8					4	КС, ПР
Тема 7	Создание авторских программ и технологий развития профессиональной карьеры личности. Ведение переговоров с работодателем.	8						О, ПР КП
	Подготовка и презентация-защита учебно-исследовательского проекта «Программа развития профессиональной карьеры личности».				4			
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**72**						

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: курсовой учебно-исследовательский проект (КП), круглый стол (КС), опрос (О), тестирование (Т), экспресс-обсуждение (ЭкО), эссе (Эс), рецензия (Рец), диспут (Д), практическая работа (ПР);

*** - формы промежуточной аттестации: экзамен (Зачет).

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в учебно-исследовательский проект «Программа развития профессиональной карьеры личности». Предметное поле карьеры. Профессиональная карьера личности. Виды, типы, цели, задачи профессиональной карьеры личности. Объект и субъект карьеры личности.

Профессиональная карьера личности. Определение карьеры: общее и спе-циальное. Карьера как особый вид деятельности. Психолого-акмеологические особенности категории «карьера». Карьерные мотивы, цели, механизмы карьерного процесса и способы их реализации (А.А. Бодалев). Виды и типы карьеры. Типы карьер (стабильная,

обычная, поступательная, нестабильная, карьера с множеством проб и т.д.). Вертикальная и горизонтальная деловая карьера. Особенности женской деловой карьеры. Феномен “выученной беспомощности” в сфере профессиональных достижений.

Специфика предмета управления профессиональной карьерой личности и ее отношение к смежным дисциплинам. Объект и субъект карьеры. Психологическая сущность карьеры личности, ее наполнение и основные характеристики. Методологические проблемы психологии профессиональной карьеры личности. Субъектный и другие подходы в исследовании профессиональной карьеры личности.

Понимание карьеры в современных гуманитарных науках. Карьера и профессия как области приложения сил, предметная область профессионального труда. Карьера как множество профессиональных позиций. Профессиональная карьера как источник социальных, материальных и профессиональных достижений. Карьера как условие и средство развития личности. Отличительные особенности деловой карьеры.

Деловая карьера как последовательность этапов профессионального становления. Общая характеристика этапов оптации, профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии (Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е. Климов, Э.Ф. Зеер и др.). Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры (Г.В. Акопов, Э.Ф. Зеер, З.И. Рябикина).

Тема 2. Стратегии профессиональной карьеры. Стадии карьеры личности. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры.

Стратегии профессиональной карьеры, их особенности и различия. (И.П. Лотова, Е.А. Могилевкин). Факторы выбора карьеры.

Стадии профессиональной карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода на следующие стадии, трудности и кризисные моменты (Р.Л. Кричевский). Дифференциация этапов карьеры.

Этапы карьерного роста и механизмы развития и должностного продвижения (И.П. Лотова). Этапы развития субъекта карьеры (Р.Л. Кричевский, А.С. Огнев).

Понятие и функции профессиональной Я-концепции (интерпретации опыта, регуляции, прогнозирования, самовыражения, поддержания самотождественности и др.). Структурно-компонентные и содержательные характеристики профессиональной Я-концепции (полнота, широта, согласованность, субъектная отнесенность, ведущая форма отношения, уровень самопринятия). Противоречие между эталоном личности профессионала и его Образом-Я как источник его профессионального развития в контексте построения деловой карьеры. Виды профессиональных Я-концепций в связи с психологическими особенностями и особенностями профессионального поведения профессионалов. Понятие жизненного контекста профессиональной деятельности и карьеры (Г.Б. Горская). Варианты соотношения общей и профессиональной Я-концепций личности.

Тема 3. Подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.

Основные подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры. Основные направления современных психологических исследований профессиональной карьеры личности.

Тема 4. Успешность карьеры личности. Критерии, показатели, уровни, условия и факторы оценки и развития карьеры личности. Основные условия построения успешной деловой карьеры.

Понятие «успешности «карьеры». Механизмы и критерии успешного карьерного продвижения. Мотивационные феномены содержания карьеры личности. Диагностика и

развитие карьерной компетентности (Е.А. Могилевкин). Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя.

Особенности успешной карьеры женщин (Е.Н. Жорникова). Учет и предупреждение кризисов профессиональной карьеры личности как один из факторов ее успешности (Д.Б. Волосевич).

Критерии, показатели и уровни процессов и состояний личности. Критерии, показатели и уровни развития профессиональной карьеры личности. Социально-психологические условия и факторы процессов и состояний личности Условия и факторы оптимизации развития карьеры личности.

Планирование карьеры. Принципы эффективно поставленной цели (точность, позитивность, экологичность, измеримость и др.). Формирование профессиональной мотивации. Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя (дифференцированность, полнота, временная определенность, реалистичность и др.). Рациональное использование времени – решающий фактор управления собственной карьерой. Тайм-менеджмент в деловой карьере.

Эталон деловой карьеры как способ регуляции профессиональной и карьерной активности личности. Структура эталона карьеры: когнитивно-предметный, поведенческий и эмоциональный компоненты. Обусловленность содержания, компонентов и характеристик эталона карьеры социально-психологическими и половозрастными характеристиками субъектов построения деловой карьеры.

Тема 5. Программа и алгоритмы продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры. Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры.

Взаимосвязь целей, стратегий профессиональной карьеры и индивидуально-типологических характеристик личности; роль стиля деятельности в построении карьеры.

Общепсихологические (социально обусловленные) и социально-психологические (социально сформированные) свойства личности и карьера. Диалектика общественного и индивидуального в процессе карьерного роста.

Личность как субъект духовной жизни и жизненного пути, карьерного роста. Программа продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры. Алгоритмы продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры.

Полная и неполная профессиональная адаптация. Критерии профессиональной адаптированности личности: успешность освоения профессиональной деятельности, удовлетворенность профессией и карьерой, степень нервно-психической напряженности профессиональной деятельности. Понятие синдрома адаптированности личности к профессии (Е.А. Климов). Особенности вторичной профессионализации. Объективные и субъективные показатели успешности профессиональной деятельности и построения карьеры. Общая характеристика моделей адаптивного профессионального поведения и профессионального развития (Л.М. Митина). Формы защитного поведения личности в ходе построения профессиональной карьеры, феномены “новаторской истерии”, карьерного “плато”, “двойственности” поведения. Синдром “профессионального выгорания” как показатель профессиональной дезадаптации личности. Стрессменеджмент в деловой карьере.

Тема 6. Технологии развития профессиональной карьеры личности. Самопрезентация и самопродвижение в карьере.

Основные направления прикладных исследований в современной психологии. Диагностика карьеры: ее особенности, методы и задачи. Модели и технологии развития профессиональной карьеры личности.

Основные составляющие и правила позитивной самопрезентации. Вербальные,

невербальные, паралингвистические средства самопрезентации. Роль внутреннего настроя на взаимодействие.

Правила составления резюме. Классификация видов резюме в соответствии с особенностями его структуры. Хронологическое резюме, функциональное резюме, функционально-хронологическое резюме, их достоинства и недостатки. Особенности устного и письменного рассказа о себе. Составление писем работодателю. Возможности Интернет в трудоустройстве.

Тема 7. Создание авторских программ и технологий развития профессиональной карьеры личности. Ведение переговоров с работодателем. Подготовка и презентация-защита учебно-исследовательского проекта «Программа развития профессиональной карьеры личности».

Методические рекомендации по созданию авторских программ и технологий развития профессиональной карьеры личности (инструментарий, методы организации и проведения конкретных психологических исследований с целью построения конкретной стратегии карьеры личности; методы консультирования, экспертизы, коррекции и другими методами практической психологической помощи личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры; методы психологических психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры; алгоритм построения индивидуальной стратегии карьеры; прогнозирование профессиональной карьеры личности; образ будущей профессиональной карьеры: основные характеристики; современные практические психологические технологии в решении задач смежных профессиональных областей - педагогики, социальной работы, управления, государственной службы, здравоохранения и др.; основы оптимизации процесса развития профессиональной карьеры личности).

Некоторые методы психологических исследований, применение которые в исследовании проблем профессиональной карьеры личности может иметь наиболее оптимальный результат.

Этапы и специфика переговоров о трудоустройстве. Особенности каждой стадии переговорного процесса. Факторы, способствующие установлению хорошего контакта с работодателем. Эффект “первого впечатления”. Поведение, создающее благоприятное / неблагоприятное впечатление. Значение невербального поведения в создании “первого впечатления”. Small-talk и его значение. Переговоры об условиях работы: виды стратегий, их достоинства и ограничения.

Использование телефонных звонков в процессе трудоустройства. Особенности переговоров по телефону, способы установления и поддержания контакта. Основные правила телефонного этикета. Требования к завершению телефонного разговора.

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.01. «Управление карьерой» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение в учебно-исследовательский проект «Программа развития профессиональной карьеры личности». Предметное поле карьеры. Профессиональная карьера личности. Виды, типы,	Круглый стол (КС) Практическая работа (ПР)

цели, задачи профессиональной карьеры личности. Объект и субъект карьеры личности	
Тема 2. Стратегии профессиональной карьеры. Стадии карьеры личности. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры.	Опрос (О) Практическая работа (ПР)
Тема 3. Подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.	Опрос (О) Практическая работа (ПР)
Тема 4. Успешность карьеры личности. Критерии, показатели, уровни, условия и факторы оценки и развития карьеры личности. Основные условия построения успешной деловой карьеры.	Учебный диспут (Д) Практическая работа (ПР)
Тема 5. Программа и алгоритмы продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры. Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры.	Экспресс-обсуждение (ЭкО) Практическая работа (ПР)
Тема 6. Технологии развития профессиональной карьеры личности. Самопрезентация и самопродвижение в карьере.	Круглый стол (КС) Практическая работа (ПР)
Тема 7. Создание авторских программ и технологий развития профессиональной карьеры личности. Ведение переговоров с работодателем. Подготовка и презентация-защита учебно-исследовательского проекта «Программа развития профессиональной карьеры личности».	Опрос (О), Практическая работа (ПР) Курсовой учебно-исследовательский проект (КП)

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

1) Итоговое тестовое задание
2) Собеседование по вопросам билета

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы к теме 1

Оценочные задания (формат «КС» устный и заполнение рабочих тетрадей):

1. Просмотрите предложенную литературу и составьте глоссарий:
   - Вертикальная и горизонтальная деловая карьера.
   - Виды карьеры.
   - Деловая карьера как последовательность этапов профессионального становления.
   - Карьера и профессия как области приложения сил, предметная область профессионального труда.
   - Карьера как множество профессиональных позиций.
   - Карьера как особый вид деятельности.
   - Карьера как условие и средство развития личности.
   - Карьерные мотивы,
   - Карьерные цели.
   - Механизмы карьерного процесса и способы их реализации (А.А. Бодалев).
   - Общая характеристика этапов оптации, профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии (Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е. Климов, Э.Ф. Зеер и др.).
   - Объект карьеры.
   - Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры (Г.В. Акопов, Э.Ф. Зеер, З.И. Рябикина).
   - Особенности женской деловой карьеры.
   - Отличительные особенности деловой карьеры.
   - Профессиональная карьера как источник социальных, материальных и профессиональных достижений.
   - Профессиональная карьера личности.
   - Психологические аспекты выбора карьеры.

- Специфика предмета управления профессиональной карьерой личности и ее отношение к смежным дисциплинам.
- Субъект карьеры.
- Субъектный и другие подходы в исследовании профессиональной карьеры личности.
- Субъектогенез карьеры (О.В. Москаленко).
- Типы карьер (стабильная, обычная, поступательная, нестабильная, карьера с множеством проб и т.д.).
- Феномен “выученной беспомощности” в сфере профессиональных достижений.

2. Проанализируйте содержание учебной литературы и запишите ответы на вопросы:

1. Профессиональная карьера личности. Определение карьеры: общее и специальное.
2. Карьера как особый вид деятельности.
3. Психологические особенности категории «карьера».
4. Карьерные мотивы, цели, механизмы карьерного процесса и способы их реализации (А.А. Бодалев).
5. Специфика предмета управления карьерой личности и ее отношение к смежным дисциплинам.
6. Является ли категория субъекта, возникшая в психологии, парадигмальной для управления карьерой и почему?
7. Можно ли представить процесс становления личности субъектом деятельности как процесс реорганизации, качественного преобразования необходимых для осуществления деятельности психических и личностных свойств и использование их как ресурсов и средств в соответствии с требованиями и условиями деятельности и критериями личности?
8. Можно ли представить категорию субъекта как конечную точку или это есть постоянное движение по восходящей?
9. Можно ли сделать вывод, что категории субъекта и индивидуальности являются взаимодополнительными: каждая личность достигает высшего для своих возможностей уровня развития, самореализуется индивидуальным образом, принимая, однако, необходимость, данную действительностью?
10. Как определить карьеру личности с психологической точки зрения?
11. Охарактеризуйте до- и постпрофессиональные карьерные этапы.
12. Охарактеризуйте основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры.

Практическая работа. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА ЛИЧНОСТИ. ВИДЫ, ТИПЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ

Изучите главу 1-3 учебного пособия Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1.Проанализируйте данный рисунок 1.

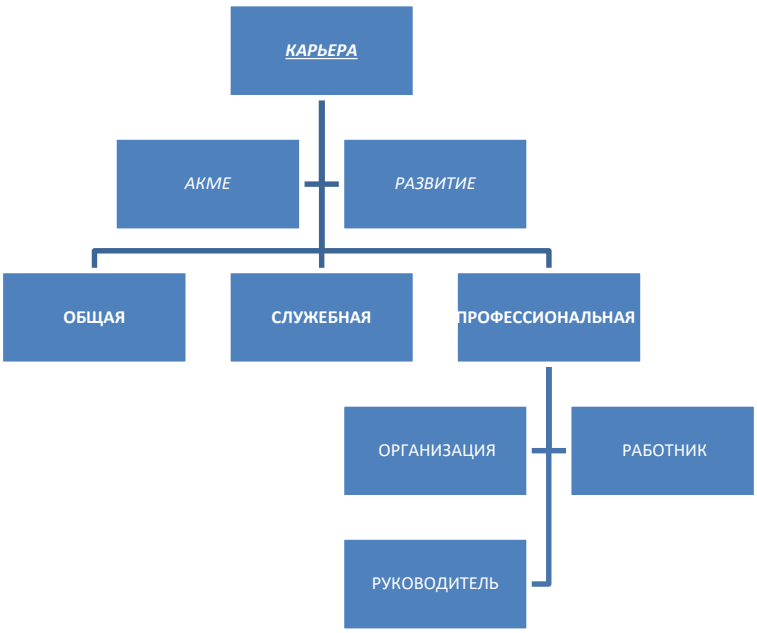

Рис.1. Определение карьеры.

На рис.1. представлено …….....
……...

……...
……...
……...

3. Правильно ли составлены данные таблицы № 1-7? Дополните их.

Таблица № 1

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ НАПОЛНЕНИЕ ТЕРМИНА « КАРЬЕРА»	
характер целей	которые ставит человек, важных для общества, членом которого он выступает;
система мотивов	побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени, полезную для общества,

Таблица № 2

Описание типов развития профессиональной карьеры (по И.П. Лотовой).

Типы карьеры	Личностные особенности государственных служащих
	(Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Госслужащий «делает» карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Он – профессионал своего дела, пользуется заслуженным авторитетом у коллег и руководства, проходит последовательно, все ступени карьерной иерархии в организации, снизу доверху. Такой тип развития выявлен у 18,8% госслужащих из 257.
	(Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Стремиться к карьерным высотам, уверен в себе, склонен в большей степени использовать благоприятные внешние обстоятельства. Мастер «видимостей» – предпочитает «казаться» в большей степени, чем «быть». Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо их эксплуатирует. Склонен общаться с «нужными» и успешными в карьерном смысле сотрудниками. Умело организует работу других и может в «лучшем свете» представить даже незначительные успехи. Данный тип карьеры характерен для 7 % чиновников.
	(Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля). С интересом осваивает новые области в своей профессии, решает сверхсложные профессиональные задачи. Достигнув намеченного, может потерять интерес. Продвижение по карьерной лестнице его мало интересует. Главное – ощущение движения вперед, а не вверх. Принимает неожиданные для окружающих решения об уходе или смене профессиональной деятельности. Этот тип карьеры у 23% госслужащих.
	(Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля). Работает строго по заданию, конкретному и четко сформулированному. Трудолюбив и работоспособен, повышенная ответственность. Как исполнитель очень ценен. Нуждается во внешней поддержке со стороны руководства. Для него важно не столько продвижение по иерархической лестнице, сколько признание его заслуг со стороны руководства, авторитетных для него людей. Данный тип карьеры отмечен у 3,72 % чиновников.
	(Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Хочет достичь карьерных вершин, но испытывает постоянную неуверенность в себе, безынициативен, с осторожностью берется за новое. Проходит нескольких курсов повышения квалификации, получает не одного образования. Вместе с тем, при выборке индивидуальной карьерной стратегии больше опирается на позицию руководителя, специалиста кадровой службы организации. Такой тип карьеры характерен только для 3% чиновников.
	(Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но не стремлением реализовать себя в проф. деятельности. Недоверие к коллегам и самоугрызение ему очень мешают. Берет на себя ответственность за все, что происходит в организации. Умеет принимать управленческие решения, но не доводит дела до конечного результата. В сложных условиях, близких к экстремальным, решения принимает хаотично, порой ошибочно. Данный тип характерен для 12% госслужащих.

Таблица № 3

ОСНОВАНИЕ ТИПОЛОГИИ	ТИПЫ КАРЬЕР
По сферам деятельности:	
По характеру динамики:	- **обычная карьера** (профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни: выбор профессии, этапы разведки и апробирования своих сил в разных сферах, период овладения профессией, упрочения в ней, этап сохранения и повышения квалификации, спад и т.д;
	- **стабильная карьера** (прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы);
	-
	- **комбинированная карьера** (смена коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или переменой профессии, профессиональной переориентацией);
По критерию занятости и безработицы	- **стабильную**, когда человек бывает занят полный рабочий день в той профессии, для которой он был обучен или приобрел необходимые знания, умения и навыки;
	- **нестабильную**, включающую в себя тех, кто работал, но поменял род занятий или работал не по специальности (наличие переходов с одной работы на другую);
	-
По отношению к организации	**Профессиональная** карьера характеризуется прохождением сотрудника в процессе своей профессиональной деятельности различных стадий развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

Таблица №4

Горизонтальная карьера

Усло-вия		Престиж (ступени горизонтальной карьеры должны быть неформально признаны профессиональным сообществом, что обеспечивает их реальный престиж для работника)		Расчет ступеней (количество ступеней такой карьеры должно обеспечивать возможность продвижения на протяжении всего периода активной трудовой деятельности)
Формы	Разовые поручения		ВТК	

Таблица №5.

Характеристика основных моделей карьеры на производстве (по А.П.Егоршину).

Модель карьеры	**Область применения**	**Значение (преимущества и ограничения)**

	•Наиболее характерна для руководителей периода «застоя» в экономике, когда многие должности в центральных органах и на предприятиях занимались одними и теми же людьми по 20-25 лет. •Типична для специалистов и служащих, которые не ставят для себя целью динамичное продвижение по службе (в силу ряда причин личных интересов, невысокой нагрузки, хорошего коллектива, приобретенной квалификации), таких работников вполне устраивает занимаемая должность, и они готовы оставаться в ней вплоть до ухода на пенсию.	Основное ограничение связано с тем, что создаются условия для кадрового застоя, хотя данная модель карьеры может быть вполне приемлема в условиях рыночной экономики для большой группы специалистов и служащих.
	• «Срабатывает» для руководителей при условии поддержки со стороны вышестоящих органов управления (совета директоров, правления) и реализации гуманного подхода к работнику с позиций сохранения его здоровья и работоспособности.	Позитивный аспект позволяет максимально полно использовать потенциал руководителя; Негативный аспект психологически очень неудобна для первых руководителей из-за их нежелания резко уходить с первых ролей.
	• Пригодна и для руководителя, и для специалиста. • Наибольшее распространение получила на предприятиях и фирмах, реализующих японский подход к менеджменту.	Преимущество: возможность удовлетворения потребности человека в познании и освоении интересующих его функций управления, что предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления. Ограничение теряет свою значимость и может иметь негативные последствия при несоблюдении принципа эффективных ротаций кадров.
	• Рекомендуется для совместных и зарубежных фирм, применяющих трудовой договор в виде контракта.	По своей философии это американская модель карьеры, культивирует индивидуализм, ставку на личный успех, что не всегда согласуется с коллективистскими установками, все еще существующими в отечественной практике менеджмента

Таблица № 6.

Типы социальных карьер региональных руководителей
(по Т.М. Рысковой и И.В. Куколеву конец XX- начало XXIвеков).

Название типа карьеры	**Характеристика деятельности**	**Отличительная особенность**	**Средн. возраст**	**Конкретные представители**
	Сбалансированное наличие хозяйственной, управленческой, административной практики; последовательное и ровное, без скачков восхождение по служебной лестнице; опыт работы на заметных (высокого управленческого уровня) должностях; переход на высшую должность постсоветского периода с высшей партийной должности	Политический характер большинства должностей, наличие богатого и разнообразного жизненного опыта и высокого неформального личного авторитета в регионе	59 лет – самая старшая возрастная группа	Президенты Татарстана М. Шаймиев и Башкортостана М. Рахимов
	Преобладание опыта руководства конкретным предприятием, значительный опыт работы в исполнительных органах	Низкая политизация служебной деятельности, отсутствие непосредственного или продолжительного опыта работы в партийных структурах	57 лет	Губернаторы Свердловской области Э. Россель и Санкт-Петербурга В. Яковлев
	Монотонная производственная карьера, высшая должность перед	Определенная «маргинальность»	54 года	Губернаторы Магаданской

	руководящей деятельностью – директор, наличие определенного опыта организационной и руководящей работы	связанная, отчасти, с вынужденной втянутостью в публичную и государственную деятельность		области В. Цветков и Тверской области В. Платонов
	Монотонная партийная карьера (инструктор – зав. отделом – секретарь), сугубо партийная биография, сельскохозяйственное, реже техническое образование, дополненное обучение в АОН или ВПШ	Карьера советской номенклатуры «второго эшелона», не успевшей до перестройки войти в партийную элиту	54 года	Губернаторы Владимирской области Н. Виноградов, Ленинградской области В. Густов И Пензенской области А. Ковлягин
	Карьера в структурах власти различного уровня, вплоть до аппарата правительства	Преобладание опыта административно – управленческой деятельности	52 года	Б. Говорин (Иркутская область) и В. Чуб (Ростовская область)
	Деятельность, как правило, в сфере науки, привнесение идей демократического преобразования тоталитарного общества	Высокий уровень образования (самая образованная группа, более 60% имеют научные степени)	53 года	Губернаторы Красноярского края В. Зубов и Самарской области К. Титов
	Отсутствие значительного опыта руководящей деятельности, опыт в создании одними из первых коммерческих структур при активном использовании экономических преимуществ переходного периода	Переход к руководству регионом – очень резкий карьерный скачок	46 лет	Губернаторы Саратовской области Д. Аяцков, Хабаровского края В. Ишаев и Приморского края Е. Наздратенко
	Преимущественно опыт комсомольского функционера, а также опыт предпринимательской деятельности	Радикальные изменения характера деятельности за короткий срок: комсомольский функционер – предприниматель – руководитель	39 лет – самая молодая возрастная группа	Губернаторы Ставропольского Края А. Черногоров и Новгородской области М. Прусак
«Генерал»				
«Бизнесмен»				

Таблица № 7.

Описание типов профессиональной карьеры
(по Р.Л. Кричевскому).

Типы карьеры	**Параметры карьеры**			
	Скорость продвижения	**Последовательность занимаемых должностей**	**Перспективная ориентация**	**Личностный смысл**
	Очень высокая	Пропуск значительного числа промежуточных ступеней	Дальнейшее быстрое продвижение	Власть, расширение сферы влияния
	Достаточно высокая	Пропуск двух должностных уровней	Дальнейшее быстрое продвижение	Расширение сферы влияния, самоутверждение
	Определяется способностями конкретного работника, отчасти	Постепенное продвижение вверх, иногда с непродолжительным понижением в должности, возможен пропуск первой	Освоение необходимых знаний, умений, навыков, накопление опыта взаимодействия с людьми и воздействия на них	Дальнейшее постепенное продвижение

	протекционизмом и связями	ступени		
	Соответствует скорости изменения	Возможно временное нисходящее движение	Борьба за сохранение занимаемой позиции	Реализация личных интересов
	Соответствует наиболее простым способам решения карьерных задач	Перемещения осуществляются в рамках одного и того же уровня управления	Сохранение занимаемой позиции	Реализация личных интересов
	«Нулевая»	Карьера завершена	Удержание занимаемой позиции	Реализация личных интересов
	Высокая	продвижение вверх как постепенное, так и скачкообразное в новых областях или сферах производства	Дальнейшее продвижение	Решение сложных социально-значимых проблем, реализация новых идей
	Соответствует скорости организации	Соответствует возможностям предоставляемым организацией	Дальнейшее продвижение	Совмещение общественных и личных интересов

4.Предложите свой опорный конспект темы №1 или развернутый план.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ТЕМЫ № 1

Типовые оценочные материалы к теме 2

Оценочные задания (формат «О» устный и/или письменный)

1. Сформулируйте и приведите 2 примера, если возможно, с кратким обоснованием по вопросам:
   - Стратегии профессиональной карьеры, их особенности и различия.
   - Факторы выбора карьеры.
   - Проведите сравнительный анализ понятий “представление о себе”, “Образ-Я”, “Я-концепция”.
   - Проанализируйте основания возможных классификаций Образов-Я.
   - Раскройте основные функции профессиональной Я-концепции.
   - Дайте сравнительную характеристику общей и профессиональной Я-концепций личности.
   - Охарактеризуйте структуру профессиональной Я-концепции.
   - Раскройте структурно-компонентные характеристики Я-концепции.
   - Перечислите содержательные характеристики профессиональной Я-концепции.
   - Раскройте значение эталона личности профессионала в контексте построения деловой карьеры.
   - Раскройте связь различных характеристик профессиональных Я-концепций с успешностью профессиональной деятельности их субъектов.
   - Раскройте понятие жизненного контекста профессиональной деятельности и карьеры.
   - Охарактеризуйте стадии карьерного развития специалиста.
   - Можно и нужно ли «привязывать» стадии карьеры к возрасту?
   - Можно ли выявить этапы развития карьеры по какому-либо другому признаку?
   - В чем суть выявления этапов карьерного роста и механизмов развития и должностного продвижения?
   - Согласны ли Вы с предложенными этапами развития субъекта карьеры?
   - Можете ли Вы предложить свою периодизацию этапов карьеры?
   - Соотносятся ли предложенные периодизации стадий и этапов карьеры с Вашим личным опытом? Обоснуйте свой ответ и приведите примеры.

Практическая работа 2.

Изучите главы 3-4 учебного пособия Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1. Проанализируйте возможные области приложения сил в предстоящей профессиональной деятельности.

Анализ студентами собственных интересов, способностей и профессиональных предпочтений в контексте прогнозирования успешности направлений специализации в выбранной профессии. Работа с

типологическим опросником Дж. Холланда. Обсуждение полученных результатов в ходе групповой дискуссии.

2. Проанализируйте профессиональную Я-концепцию как фактор построения успешной деловой карьеры

Выявление студентами особенностей собственной профессиональной Я-концепции на основе анализа свободных самоописаний “Я – профессионал”. Ознакомление со схемой контент-анализа свободных самоописаний. Обсуждение полученных результатов по двум направлениям: связь особенностей представления о себе как о профессионале с успешностью построения карьеры и профессиональной удовлетворенностью; возможности коррекции “слабых” аспектов профессиональной Я-концепции и расширения представления о себе как о профессионале.

3.Предложите свой опорный конспект темы №2 или развернутый план.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ТЕМЫ № 2.

Типовые оценочные материалы к теме 3

Оценочные задания (формат «О» устный и/или письменный)

1. Просмотрите предложенную литературу и ответьте на следующие вопросы:
   - Охарактеризуйте определение карьеры, исходя из основных концепций психологии.
   - Как Вы понимаете психодинамическую модель выбора карьеры?
   - Верна ли теория происхождения профессиональных интересов? Обоснуйте свой ответ.
   - Подходит ли российскому менталитету «подход развивающей перспективы» для карьерного развития профессионалов?
   - Теория выбора карьеры – это прошлое или будущее в выборе карьеры?
   - Применима ли теория карьерных якорей к Вашему карьерному восхождению?
   - Какие проблемы в предложенных теориях остались неразрешенными, с Вашей точки зрения?

2. Сформулируйте основные подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.

3. Проанализируйте основные направления современных психологических исследований профессиональной карьеры личности.

Практическая работа 3. Изучите главу 6 учебного пособия Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1. Верны ли следующие таблицы № 16-17? Исправьте при необходимости их.

Таблица № 16

ТЕОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ Я-КОНЦЕПЦИИ СЪЮПЕРА.

Теория Я-концепции Карл Роджерс (1942; 1951), Картер (1940), Бордин (1943)	Психология развития Шарлотта Бюлер (1933)
Профессиональное поведение это отражение попыток индивидуума воплотить самоописательные и самооценочные суждения.	Стадии жизненного пути: Рост 0-14, Исследования 15-25, Сохранения 25-65, Упадка 65-…

Таблица № 17.

Стратегии переходных периодов.

Литература по тематике переходных периодов карьеры.	**Литература по тематике адаптации к событиям жизни**
Фельдман (1976); Уэноус (1980) предварительная социализация; развитие и ревизия ожиданий (установок) перед организационным переходом. Глейзер и Страусс (1971) описывают множество возможных стратегий как для переживающих переходные периоды, так и для их консультирующих. Катц и Кан (1978). Ролевой посыл, как имплицитные групповые и индивидуальные стратегии формирования ролевых коммуникативных установок вхождения в	Каплан (1964). (1) Изучение проблематики реальности и поиск информации. (2) Выражение чувств и толерантность к фрустрации. (3) Привлечение посторонней помощи. (4) Раздробление проблем на управляемые части. (5) Осознание моментов усталости и форсирования ритма. (6) Управление чувствами и адекватное восприятие неизбежных событий. (7) Вера в себя и других. Хамбург (1977). (1) Регуляция временного распорядка и дозировка

организацию. Луис (1980). Когнитивные стратегии смыслообразования для селекции адекватных поведенческих реакций, интерпретации неожиданных событий и ревизии ожиданий по поводу организационного окружения и своей карьерной роли. МакКонки (1980). Мифы, посредством которых насаждается мораль и ценности организации. Сокол и Ноеманн (1981). Новоприбывшие под вниманием организационного диагноста – обрисовывая границы взаимоотношений. Ван Манен и Шайн (1981). Несколько организационных стратегий управления.	восприятия. (2) Своевременные антикризисные меры. (3) Поиск информации из различных источников. (4) Развитие ожидания прогресса. (5) Формулирование достижимых целей. (6) Репетиция и проверка поведенческих паттернов в безопасных ситуациях. (7) Реакция на похвалу. (8) Использование многообразия подходов. (9) Подготовка резервных вариантов планов. Либерман (1975). Индивидуальные стратегии, выведенные из релевантного опыта, история и особенности управления кризисами. Л.Рапопорт (1965). Если кризис воспринимается как вызов он будет встречен мобилизацией энергии целенаправленного разрешения проблемных ситуаций. Шлоссберг (1981). Возможности прекращения или возобновления дальнейшего информационного обзора. Вайсс (1976). Утилизация пищи для ума, поиски поддержки и временной ниши в обществе. Уайт (1976). Адекватность уровня информации – слишком много или мало повышают сложность принятия адаптивных мер.

4. Предложите свой опорный конспект темы № 3 или развернутый план.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ТЕМЫ № 3

Типовые оценочные материалы к теме 4

Оценочные задания (формат «Д» интегрированный письменный + устный)

1. Просмотрите предложенную литературу и составьте глоссарий:
    1. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
    2. Концепция поливариативной карьеры профессионала.
    3. Кризисы профессиональной карьеры личности как один из факторов ее успешности.
    4. Критерии успешной карьеры.
    5. Критерии, показатели и уровни развития профессиональной карьеры личности.
    6. Механизмы успешного карьерного продвижения.
    7. Мотивационные феномены содержания карьеры личности.
    8. Особенности успешной карьеры женщин.
    9. Планирование карьеры.
    10. Понятие «успешности «карьеры».
    11. Принципы эффективно поставленной цели.
    12. Структура эталона карьеры.
    13. Тайм-менеджмент в деловой карьере.
    14. Условия и факторы оптимизации развития карьеры личности.
    15. Формирование профессиональной мотивации.
    16. Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя.
    17. Эталон деловой карьеры.

2. Просмотрите предложенную литературу и ответьте на следующие вопросы:
    - ✓ Понятие «успешности «карьеры».
    - ✓ Механизмы и критерии успешного карьерного продвижения.
    - ✓ Мотивационные феномены содержания карьеры личности.
    - ✓ Диагностика и развитие карьерной компетентности (Е.А. Могилевкин).
    - ✓ Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя.
    - ✓ Особенности успешной карьеры женщин (Е.Н. Жорникова).

- ✓ Учет и предупреждение кризисов профессиональной карьеры личности как один из факторов ее успешности (Д.Б. Волосевич).
- ✓ Критерии, показатели и уровни развития профессиональной карьеры личности.
- ✓ Социально-психологические условия и факторы оптимизации развития карьеры личности.
- ✓ Раскройте значение планирования карьеры для ее успешного построения.
- ✓ Перечислите основные принципы эффективно поставленной карьерной цели.
- ✓ Опишите возможности использования модели SMART применительно к процессу планирования карьеры.
- ✓ Охарактеризуйте особенности эффективного карьерного плана.
- ✓ Перечислите основные функции карьерного плана.
- ✓ Охарактеризуйте основные принципы тайм-менеджмента в построении деловой карьеры.
- ✓ Раскройте понятие эталона деловой карьеры.
- ✓ Опишите структуру эталона деловой карьеры.
- ✓ Раскройте связь содержания, компонентов и характеристик эталона карьеры с социально-психологическими характеристиками субъекта ее построения.
- ✓ Раскройте связь содержания, компонентов и характеристик эталона карьеры с половозрастными характеристиками субъекта ее построения.

Практическая работа 4. Изучите главы 5 и 7 учебного пособия Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1.Проанализируйте исследования Волосевича Д.Б., Жорниковой Е.Н., Илгуновой О.Е., Лотовой И. П., Могилевкина Е.А. (см. так же соответствующие статьи в Хрестоматии к данному курсу) и сделайте выводы о разработанности проблемы критериально-уровневого аппарата категории «карьера личности».

Я думаю, что …….
……
…….
……

2. Можете ли Вы предложить таблицу № 19 «Критерии, показатели, уровни, условия и факторы развития карьеры, ее успешности и оптимизации»?

Таблица №19

Критерии, показатели, уровни, условия и факторы развития карьеры, ее оптимизации

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ	УРОВНИ	УСЛОВИЯ	ФАКТОРЫ
РАЗВИТИЯ			ОПТИМИЗАЦИИ	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ				

Что для Вас сложно в этом задании? Опишите свои затруднения
……
……
……
……
……

3. Проанализируйте рисунки 3-4.

Психологический контракт на карьеру-
пункты взаимных ожиданий работника и работодателя друг от друга, носящие зачастую имплицитный характер, то есть явно недекларируемые, но подразумеваемые.
Для низового звена исполнителей-рабочих в настоящее время нормой является 3-4 цикла переподготовки за период экономической активности, а современному типичному 25-летнему менеджеру за свою будущую в среднем 40-летнюю карьеру придется не менее 8 раз проходить курс переобучения и

Рис.3. Психологический контракт

Традиционная модель карьеры: линейно-последовательное продвижение от низших к высшим должностным позициям в организационной иерархии, содержащее прогнозируемую серию вполне определенных, фиксированных стадий.

Концепция *поливариативной карьеры*

ПЛЮСЫ ПОЛИВАРИАТИВНОЙ КАРЬЕРЫ

Поливариативная карьера - совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного продвижения. Для успешности такой карьеры решающее значение имеет субъективное осознание своей успешности, а не внешние знаки и отметки.

Психологический карьерный контракт

Ведущим критерием, определяющим границы той или иной «макро-стадии» карьеры, является не биологический возраст, а **карьерный возраст,** когда, возможно, пяти лет работы по конкретной специальности достаточно, чтобы оказаться в середине карьерного пути, свойственного именно для данной профессиональной сферы.

Рис.4. Особенности поливариативной карьеры

На рис.3-4. представлено
……
……
……
……

4.Проанализируйте рисунки 5-6.

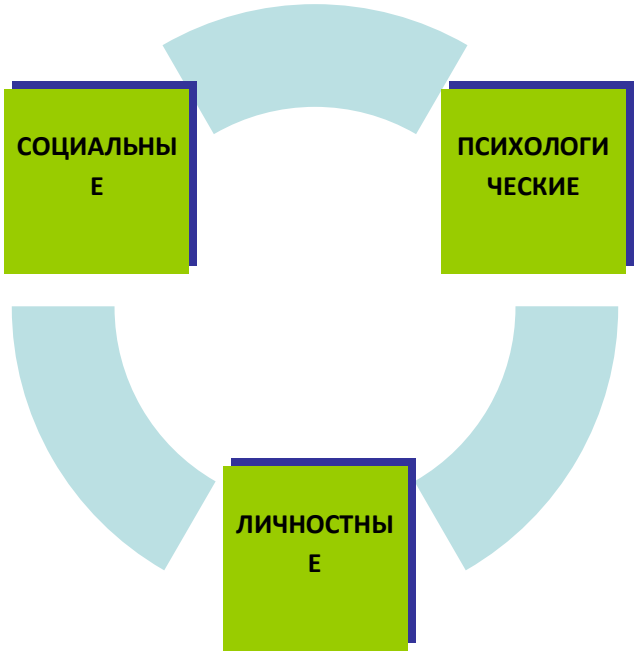

Рис. 5. Условия успешности карьеры

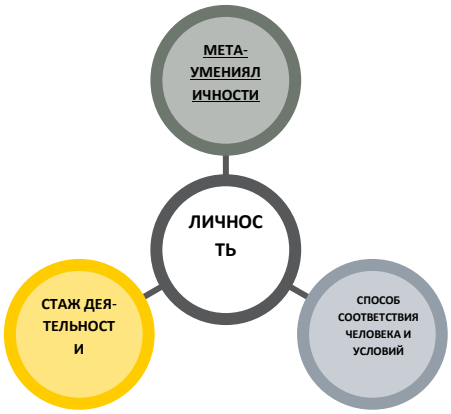

Рис. .6. Личностные условия успешности карьеры (принцип «меритократии»)

На рис.5-6. представлено
……
……
……
……

3. Предложите свой опорный конспект темы № 4 или развернутый план.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ТЕМЫ №4

Типовые оценочные материалы к теме 5

Оценочные задания (формат «ЭкО» интегрированный письменный + устный)

1. Изучите предложенную литературу и составьте глоссарий:

1. Взаимосвязь целей, стратегий профессиональной карьеры и индивидуально-типологических характеристик личности.
2. Роль стиля деятельности в построении карьеры.
3. Общепсихологические (социально обусловленные) и социально-психологические (социально сформированные) свойства личности и карьера.
4. Программа продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры.
5. Алгоритмы продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры.
6. Полная и неполная профессиональная адаптация.
7. Критерии профессиональной адаптированности личности.
8. Успешность освоения профессиональной деятельности.
9. Удовлетворенность профессией и карьерой.
10. Степень нервно-психической напряженности профессиональной деятельности.
11. Понятие синдрома адаптированности личности к профессии.
12. Особенности вторичной профессионализации.
13. Объективные и субъективные показатели успешности профессиональной деятельности и построения карьеры.
14. Общая характеристика моделей адаптивного профессионального поведения и профессионального развития.
15. Формы защитного поведения личности в ходе построения профессиональной карьеры.
16. Феномен “новаторской истерии”.
17. Феномен карьерного “плато”.
18. Феномен “двойственности” поведения.
19. Синдром “профессионального выгорания”.
20. Стрессменеджмент в деловой карьере.

2. Изучите учебное пособие Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1. Проведите сопоставительный анализ понятий “адаптация”, “адаптированность”, “адаптивность”.
2. Перечислите основные признаки полной и неполной профессиональной адаптации.
3. Опишите основные критерии профессиональной адаптированности личности.
4. Раскройте понятие синдрома адаптированности личности к профессии.
5. Проанализируйте особенности вторичной профессионализации.
6. Охарактеризуйте виды показателей успешности профессиональной деятельности и построения карьеры.
7. Дайте общую характеристику моделям адаптивного профессионального поведения и профессионального развития.
8. Опишите формы защитного поведения личности в ходе построения профессиональной карьеры.
9. Опишите феноменологию синдрома “профессионального выгорания”.
10. Перечислите основные задачи стрессменеджмента в сфере построения деловой карьеры.
11. Опишите взаимосвязь целей, стратегий профессиональной карьеры и индивидуально-типологических характеристик личности; роль стиля деятельности в построении карьеры.
12. Покажите связь общепсихологических (социально обусловленных) и социально-психологических (социально сформированных) свойств личности и карьеры.
13. Какова диалектика общественного и индивидуального в процессе карьерного роста?
14. Покажите роль личности как субъекта духовной жизни и жизненного пути, карьерного роста.
15. В чем, по Вашему представлению, успешность карьеры профессионала? Как успешность карьеры понимают в акмеологии и психологии?
16. Проанализируйте механизмы и критерии успешного карьерного продвижения.
17. Охарактеризуйте мотивационные феномены содержания карьеры личности.
18. Что такое карьерная компетентность?
19. В чем суть концепции поливариативной карьеры профессионала и руководителя?
20. Существуют ли гендерные различия в успешности карьеры?
21. В чем главное отличие кризисов карьеры?
22. Всегда ли возможны и необходимы кризисы в карьере личности? Может ли быть «бескризисное» развитие карьеры?
23. Приведите примеры из личного опыта успешной и неуспешной карьеры, кризисов карьеры.

Практическая работа 5.
Изучите главу 8 учебного пособия Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1.Проанализируйте исследования Волосевича Д.Б., Жорниковой Е.Н., Илгуновой О.Е., Лотовой И. П., Могилевкина Е.А. (см. так же соответствующие статьи в Хрестоматии к данному курсу) и сделайте выводы о разработанности проблемы программ и алгоритмов развития профессиональной карьеры личности.
Я думаю, что
……
……
……..
……
……..

2.Предложите свою программу и алгоритм исследования развития профессиональной карьеры личности.
Я думаю, что
……
……
……..
……
……..

Типовые оценочные материалы к теме 6

Оценочные задания (формат «КС» устный и заполнение рабочих тетрадей):

1. Просмотрите предложенную литературу и составьте глоссарий:
    1. Вербальные, невербальные, паралингвистические средства самопрезентации.
    2. Возможности Интернет в трудоустройстве.
    3. Диагностика карьеры: ее особенности, методы и задачи.
    4. Классификация видов резюме в соответствии с особенностями его структуры.
    5. Модели и технологии развития профессиональной карьеры личности.
    6. Основные составляющие и правила позитивной самопрезентации.
    7. Особенности устного и письменного рассказа о себе.
    8. Правила составления резюме.
    9. Роль внутреннего настроя на взаимодействие.
    10. Составление писем работодателю.
    11. Функциональное резюме.
    12. Функционально-хронологическое резюме.
    13. Хронологическое резюме.

2. Ответьте на следующие вопросы:
    - Основные направления прикладных исследований карьеры в современной психологии.
    - Технологии построения карьеры, особенности и сущность.
    - Диагностика карьеры: ее особенности, методы и задачи.
    - Модели и технологии развития профессиональной карьеры личности.
    - Перечислите основные правила позитивной самопрезентации.
    - Охарактеризуйте вербальные средства самопрезентации.
    - Охарактеризуйте невербальные средства самопрезентации.
    - Раскройте роль внутреннего настроя на успешное взаимодействие.
    - Перечислите требования к подготовке и порядку изложения материала самопрезентации.
    - Перечислите правила составления резюме.
    - Дайте сравнительную характеристику видам резюме в соответствии с особенностями его структуры.
    - Сопоставьте особенности устного и письменного рассказа о себе работодателю.
    - Охарактеризуйте основные разделы письма работодателю.
    - Раскройте возможности Интернет в трудоустройстве.

Практическая работа 6. Изучите главу 9 учебного пособия Москаленко О.В. «Акмеология профессиональной карьеры личности» и выполните следующие задания:

1. Предложите свою модель и технологию развития профессиональной карьеры личности.

2. Изучите собственное эффективное целеполагание как первое условие построения успешной деловой карьеры. С этой целью проанализируйте и скорректируйте заявленные Вами карьерные цели в соответствии с принципами эффективного формулирования результата (позитивность, сенсорная точность, кон текстуальность, экологичность, достижимость, ценностное соответствие). Практическая отработка целевой модели SMART.

3. Спланируйте карьерный рост и карьерные достижения. Для этого выявите особенности представлений о своей будущей профессиональной карьере на основе анализа эссе "Моя будущая карьера". Анализ основных характеристик карьерных планов студентов (согласованность, гибкость, реалистичность, полнота, широта, субъектность, перспективность, оптимистичность) в связи с прогнозом успешности построения деловой карьеры. Альтернативность построения профессионального будущего. Разработка запасных вариантов построения карьеры.

3. Предложите свой опорный конспект темы № 6 или развернутый план.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ТЕМЫ № 6.

Типовые оценочные материалы к теме 7

Часть 1.

Оценочные задания (формат «О» устный и/или письменный).

1. Просмотрите предложенную литературу и ответьте на следующие вопросы:

- В чем заключаются методические рекомендации по созданию авторских программ и технологий развития профессиональной карьеры личности?
- Какие Вы знаете методы организации и проведения конкретных психологических исследований с целью построения конкретной стратегии карьеры личности?
- Опишите методы консультирования, экспертизы, коррекции личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры?
- Какие Вы знаете методы психологических психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования личности с целью построения индивидуальной стратегии карьеры?
- Можете ли описать алгоритм построения индивидуальной стратегии карьеры?
- В чем заключается прогнозирование профессиональной карьеры личности?
- Что такое образ будущей профессиональной карьеры?
- Какие основные характеристики современных практических психологических технологий в решении задач смежных профессиональных областей - педагогики, социальной работы, управления, государственной службы, здравоохранения и др.?
- В чем заключаются основы оптимизации процесса развития профессиональной карьеры личности?
- Приведите некоторые методы психологических исследований, применение которые в исследовании проблем профессиональной карьеры личности может иметь наиболее оптимальный результат.
- Охарактеризуйте этапы и специфику переговоров о трудоустройстве.
- В чем заключаются особенности каждой стадии переговорного процесса?
- Каковы факторы, способствующие установлению хорошего контакта с работодателем?
- Опишите эффект "первого впечатления".
- Какое поведение создает благоприятное или неблагоприятное впечатление.
- В чем заключается значение невербального поведения в создании "первого впечатления"?
- Что тако5е Small-talk и его значение?
- Как надо вести переговоры об условиях работы: виды стратегий, их достоинства и ограничения?.
- Как можно использовать телефонные звонки в процессе трудоустройства?
- В чем заключаются особенности переговоров по телефону, способы установления и поддержания контакта?
- Перечислите основные правила телефонного этикета и требования к завершению телефонного разговора.

Практическая работа 7.

1. Разработайте методику «Позитивная самопрезентация»:

- ✓ Упражнения на выработку навыков позитивной самопрезентации.
- ✓ Приемы самонастроя на взаимодействие.
- ✓ Правила составления резюме. Основные разделы резюме.

Обсуждение в ходе групповой дискуссии профессионально значимых качеств, востребованных в предпринимательской деятельности.

Диагностика профессионально значимых качеств студентов с помощью личностных опросников, обсуждение полученных результатов и их представление в резюме. Составление писем работодателю.

2.Разработать методику «Ведение переговоров с работодателем»

- ✓ Деловая игра с элементами видеотренинга “Устройство на работу”.
- ✓ Анализ вербальных и невербальных компонентов поведения соискателя, влияющих на формирование первого впечатления о нем.
- ✓ Стратегии управления первым впечатлением.
- ✓ Отработка навыков установления контакта в деловых переговорах.
- ✓ Психологические способы создания собственного пространства при самопрезентации.
- ✓ Требования к подготовке и порядку изложения материала самопрезентации.
- ✓ Упражнения на выработку навыков уверенного поведения при взаимодействии с работодателем.
- ✓ Эффективные способы реагирования на манипуляции со стороны работодателя.

3. Предложите свой опорный конспект темы № 7 или развернутый план.

ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ТЕМЫ № 7.

Часть 2.
Создание и защита авторских проектов «Программа развития профессиональной карьеры личности».

Используя «Навигатор» (см. ниже) выполните курсовой учебно-исследовательский проект по проблеме: «Создание авторских программ и технологий развития профессиональной карьеры личности».
и подготовьтесь к его устной презентации-защите.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС – 1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	ПСК ОС - 1.1	Способность планировать и осуществлять мероприятия, направленные на построение карьеры

4.3.2 Типовые оценочные средства

4.3.2.1. Вопросы к зачету

Первый вопрос в билете

1. Профессиональная карьера личности.
2. Виды, типы, цели, задачи карьеры.
3. Объект и субъект карьеры.
4. Психологическая сущность карьеры личности, ее наполнение и основные характеристики. Специфика предмета управления профессиональной карьерой личности и ее отношение к смежным дисциплинам.
5. Методологические проблемы управления карьерой личности. Субъектный подход в исследовании профессиональной карьеры личности.
6. Стратегии профессиональной карьеры, их особенности и различия.
7. Стадии карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода на следующие стадии, трудности и кризисные моменты.
8. Этапы карьерного роста.
9. Этапы развития субъекта карьеры.
10. Факторы выбора карьеры.
11. Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя.
12. Критерии и показатели профессиональной карьеры.
13. Социальные, психологические и др. условия и факторы (объективные, субъективные, объективно-субъективные; общие, особенные и единичные) успешности карьеры.

14. Мотивы успешности карьеры: мотив достижения успеха и мотив власти.
15. Алгоритм продуктивного развития профессиональной карьеры личности. Типы развития карьеры.

Второй вопрос в билете

1. Что вы понимаете под “успешной деловой карьерой”?
2. Что, на ваш взгляд, формирует успешную деловую карьеру?
3. Насколько реализуется индивидуальная карьера в профессиональной? (Как связана личная карьера с профессиональной?).
4. Соотнесите в процентной пропорциональности, насколько карьерный рост человека зависит от личностных качеств, а насколько – от обстоятельств?
5. Раскройте понятие лидерства и подкрепите 2-3 примерами известных успешных лидеров, достигнувших карьерных высот.
6. Дифференцируйте понятия “индивидуальная” карьера и “профессиональная” карьера.
7. Выделите основные виды типовых карьер.
8. Охарактеризуйте основные типы карьер.
9. Дайте определение самомаркетинга.
10. Определите роль самомаркетинга в процессе планирования карьеры.
11. Опишите фазы карьероориентированного развития личности.
12. Классифицируйте карьеру по гендерному признаку и охарактеризуйте маскулинный тип карьеры.
13. Выявите детерминанты карьерной успешности.
14. Охарактеризуйте структуру профессиональной Я-концепции.

4.3.2.2. Примерный итоговый тест

1. Карьера в современном понимании психологов это:

а) телега, повозка, бег, жизненный путь, поприще;

б) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, научной и другой деятельности или как род занятий, профессия;

в) путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;

г) индивидуально осознанные позиции и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека и не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида;

д) индивидуально осознанные пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

2.Психологические особенности карьеры это:

а) характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он является;

б) система мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящая за этими мотивами система ценностей;

в) степень актуализации в процессе деятельности способностей человека, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма;

г) качество образования специалиста, его способность к самообразованию;

д) опыт и стаж работы специалиста.

3. К механизмам карьерного процесса относятся:

а) Осмысленность карьерного процесса, создание ресурсного резерва, или энергетика карьеры, соразмерность личного продвижения и общего движения команды, эффективность, непрерывность карьерного процесса, необходимость карьерных маневров;

б) Конкретность, измеримость, достижимость, реалистичность, заданность во времени, мотивации, наличие вызова (или амбициозность), ответственность, «экологичность».

в) Осмысленность карьерного процесса, создание ресурсного резерва, или энергетика карьеры, соразмерность личного продвижения и общего движения команды;

г) Привлекательность, последовательная близость, реальность, прогрессивность и последовательность, возможность.

4. С психологической точки зрения профессиональная карьера – это:

а) динамика социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик и форм социальной активности личности;

б) последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
в) активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни;
г) специфический вид деятельности, которая является преобразующей и захватывающей многие личностные структуры;
д) продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии.

5. К карьерным компетенциям относятся:
а) гибкость и динамичность мышления; умение работать в проектном режиме; умение руководить группой; презентационные навыки;
б) карьерный инсайт (карьерную интуицию), гибкая напористость (карьерная стойкость) и причастность к организации (идентификацию с карьерой);
в) планирование и управление карьерой;
г) целеполагаение карьерного процесса;
д) стрессоустойчивость; мотивация к достижениям; готовность к обучению; лояльность компании.

6. В широком смысле карьера понимается как ……– от выбора профессии к овладению ею, затем упрочение профессиональных позиций, достижение мастерства. В таком понимании карьера близка ……, то есть к траектории движения человека к вершинам «акме» профессионализма.

7. В узком понимании карьера понимается как ……. …… Такой тип карьеры предполагает достижение социально-признанных стандартов, социального престижа, результатом которого является определенный социальный статус, должность.

8.Установите соответствие принципов постановки цели карьеры авторам, которые предложили эти принципы:

А.С. Гусева (1)	(1) Привлекательность, последовательная близость, реальность, прогрессивность и последовательность, возможность корректировки цели, возможность оценки результатов.
Е.А. Могилевкин (2)	(2) Конкретность, измеримость, достижимость, реалистичность, заданность во времени, мотивации, наличие вызова (или амбициозность), ответственность, «экологичность».

12. Установите соответствие между параметрами дифференциации и видами карьеры, выделенными по этим параметрам:

(1) По сферам деятельности	(1) стабильная, нестабильная, прекращенная или прекращающаяся
(2) По характеру динамики:	(2) профессиональная, внутриорганизационную (вертикальная, горизонтальная), центростремительная
(3) По критерию занятости и безработицы	**(3)обычная, стабильная, нестабильная, комбинированная карьера**
(4) По среде рассмотрения	**(4) образовательная, трудовая, политическая, научная**

13. Установите соответствие между автором типологии карьеры и самой типологией:

(1) И.П.Лотова	(1) Профессиональная и должностная карьера.
(2)Р.Л.Кричесвский	(2) «Лестница», «Трамплин», «Змея», «Перепутье»
(3)А.Я.Кибанов	(3) Властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная (карьера дохода)
(4) А.П.Егоршин	(4) «Прагматик», «Комсомолец», «Прораб», «Директор», «Преподаватель», «Партфункционер», «Администратор», «Хозяйственник», «Генерал», «Бизнесмен»
(5)А.И.Турчинов	(5) «Скалолаз», «Имитатор», «Мастер», «Муравей», «Вечный студент», «Организатор»

14. Установите соответствие между типом карьерной стратегии и ее основными признаками (по Е.А. Могилевкину):

«Академия»	• подчинение всей деятельности задаче выживания организации, предприятия, фирмы; • оперативное реагирование на динамику внешних условий; • сочетание как притока, так и оттока кадров.
«Крепость»	• преимущественно внутриорганизационное продвижение работников (внешние источники трудовых ресурсов используются редко);

	• низкая текучесть кадров, их высокая преданность целям и интересам организации; • сосредоточение внимания на статусе работника, его мотивации, социальной защищенности, а не на инновациях и производительности; • реализация принципа равноправного партнерства в отношениях с работником.
«Спортивная команда»	• система поощрений и вознаграждений, основанная на индивидуальных результатах деятельности; • низкая текучесть кадров; • достаточно интенсивные внутриорганизационные программы подготовки профессионального развития персонала.
«Клуб»	• набор и расстановка кадров является главной функцией кадрового менеджмента; • работники в большей степени привержены своей профессии подобно профессиональным спортсменам, а не какой-либо конкретной организации; • специалисты стремятся продать свой труд, знания и умения тому, кто больше заплатит.

15. Установите соответствие между автором карьерной концепции и самой концепцией:

1.Психодинамическая (личностная) теория выбора карьеры А. Роэ	Эта теория представляет главным образом способы развития личности работника со всеми ее установками, ценностями и потребностями, навыками и способностями и форму их соотнесения с выбором карьерного пути. Согласно данной теории предполагается, что существует жесткое соответствие между личностными особенностями работника и выбором типа деятельности и карьеры. Ведущим понятием в рамках теории приспособления к работе является “подкрепление” (reinforcement), т.е. профессиональный опыт, который работник стремится получить, опираясь на свои личностные особенности.
2.Подход развивающейся перспективы, изложенный Д. Сьюпером	Теория была создана на основании обобщения результатов, полученных в ходе серии исследований личностного развития ученых. Она включает в себя три базовых компонента: концепцию сублимирования психической энергии в ходе реализации профессиональной карьеры; идею о существовании тесной взаимосвязи между выбором профессиональной карьеры и иерархией потребностей по А. Маслоу; постулат о существенном влиянии генетического фактора на выбор того или иного типа карьеры. Согласно данной теории на общий профессиональный контекст деятельности индивида и выбор им того или иного типа профессиональной карьеры решающее влияние оказывает развитие потребностей. Мотивация выбора карьеры является функцией интенсивности и выраженности определенных потребностей. Кроме того, выбор типа и уровня профессиональной активности рассматривается как результат генетических различий между индивидами. Генетические особенности задают прежде всего различия в интеллектуальном уровне и способах взаимодействия с разнообразными аспектами окружающего мира.
3.Теория социального научения (Social-learning Theory) – (А. Бандура и Д. Роттер).	Теория включает в себя два основных аспекта. Первый - “стадии жизни” и их влияние на развитие человека, а второй - пути взаимодействия этих стадий и личности. Данный подход акцентирует внимание на проблеме развития. Каждая стадия жизни характеризуется потребностью решить определенные задачи развития, прежде чем индивид сможет перейти к следующей стадии. В этом отношении теория соответствует в определенной степени иерархии потребностей А. Маслоу. Карьера детерминирована социально экономическими факторами, умственными и физическими способностями, личностными характеристиками и предоставляющимися возможностями. Люди ищут карьерного удовлетворения в профессиональных ролях, в которых они могут самовыразиться, воплотить и развить Я-концепции.
4.Теория выбора карьеры, предложенной Д. Холландом	В этой теории успешность карьеры определяется соответствием между личностью и условиями работы (environment). Была предложена теория личностных профессиональных предрасположенностей и профессиональных окружений, которая была одной из первых теоретических концепций, рассматривающих типологии организационно-личностных взаимодействий. Эта типология была разработана в ходе обработки и систематизации огромного объема данных о людях различных профессий и профессиональных окружений, для построения предположений и гипотез, объясняющих процессы свершения выбора профессиональной деятельности, удовлетворенности трудом и профессионального роста. «Люди могут оптимально функционировать, профессионально развиваться, обретая удовлетворение в профессиональной деятельности, если профиль профессионального окружения параметрально близок к личностному профилю индивида», чем ближе соответствие личности профессиональной деятельности, тем выше уровень удовлетворенности трудом.
5.Теория приспособления к работе (WAT - Work	В этой теории внимание акцентируется на взаимодействии “личность - рабочая обстановка”, помимо биологического аспекта (передача по наследству определенных признаков от родителей к детям) признается не менее важная роль школы и социального окружения. Различный опыт “подкрепления”, его взаимодействие с биологическими особенностями

Adjustment Theory), предложенная Р. Девисом и Л. Лофквистом	человека и рабочей обстановкой формируют у него соответствующий набор умений, навыков и установок. Одним из наиболее значимых умений, согласно теории, признается самоэффективность. Приоритет отдается изучению влияния самоэффективности на профессиональные устремления и установки.
6.Теория карьерных якорей (career anchor) Э. Шейна.	Совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного продвижения. Не случайно английское название данной модели - protean career - можно дословно перевести на русский язык как «протейная карьера», по имени древнегреческого морского божества Протея, «обладающего многознанием и способностью принимать облики самых разнообразных существ» в силу «свойства воды отражать наружность любого, кто в нее смотрит[1]». Важно отметить, что критерий успешности такой карьеры интернален, т.е. для осуществляющего ее человека решающее значение имеет субъективное осознание своей успешности (Д. Холл еще определяет этот критерий как «психологический успех»), а не внешние знаки и оценки.
7.Концепция поливариативной карьеры	Согласно этой теории, планирование карьеры - это «процесс медленного развития профессиональной «Я-концепции» и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей». Центральным конструктом теории - интерес или ценность, от которых работник ни за что не откажется, если придется делать выбор карьеры. Карьерные ключевые моменты - это «фазовые непространственные пункты искривления линии карьеры, вокруг которых происходят колебания карьеры человека; личность осознает их существование в результате оценки своих способностей, мотивов и потребностей, отношений и ценностей». Было идентифицировано пять ключевых моментов карьеры: функциональный (технический), управленческая компетентность, созидательность и инициативность, автономия и независимость), безопасность.

16. Установите порядок следования этапов субъектогенеза карьеры:

<u>……этап</u> характеризуется переживанием возможности реализации различных вариантов будущего, своей причастности к построению образа желаемого результата и своей способности желаемое реализовать - проявлением себя как субъекта целеполагания. Человек тогда является субъектом своей карьеры, когда он сам определяет для себя цель профессионального и должностного продвижения. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей. Цели карьеры могут меняться с возрастом, по мере накопления профессиональных, квалификационных, личностных изменений. Невозможно стать субъектом раз и навсегда, поэтому человеку приходится порождать в этом качестве в каждом своем действии, и формирование целей карьеры - также процесс постоянный.

<u>……этап</u> включает принятие человеком на себя ответственности за не предрешённый заранее исход своих действий - проявление себя как субъекта предстоящего действия.

<u>На ……этапе</u> субъектогенеза происходит принятие ответственного решения о завершении действия - проявление себя как первопричины, субъекта окончания действия. Будучи субъектом карьеры, работник четко осознает, что не его что-то останавливает и вынуждает завершить очередной этап продвижения, а он сам принимает решение о завершении данного этапа и переходе к следующему.

……**<u>этап</u>** характеризуется оцениванием результата как личностно значимого новообразование детерминированного собственной активностью, - проявлением себя как субъекта состоявшегося действия. В качестве субъекта карьеры человека можно рассматривать в том случае, когда он понимает и принимает, что «творец» своей карьеры он сам, и достигнутый результат продвижения является личностно значимым, прежде всего, для него самого. Если у человека, не происходит подобного осмысления и оценки профессионального и должностного продвижения, а карьера, тем не менее, осуществлена, то можно сказать, используя образное выражение, что «карьера забрала его жизнь».

<u>……этап</u> связан с реализацией открывающихся возможностей в совершаемых по собственной воле - действиях - проявлением себя как субъекта слагающих совершаемого «здесь и теперь» действия. Человек в той мере является субъектом своей карьеры, в какой он видит возможные варианты, альтернативы своего продвижения, самостоятельно: и осознанно выбирает те или иные модели карьеры.

Шкала оценивания

Итоговая оценка складывается из количества баллов, полученных студентом за:

− посещение аудиторных занятий;

− выполнение лекционных заданий;

[1] Словарь всемирной мифологии /Сост. Е.А. Грушко, Ю.М. Медведев. - Нижний Новгород, 1997. 207с.

− активность на семинарских занятиях;

− участие в организационно-деятельностных играх;

− выполнение аудиторно-практических заданий;

− выполнение практических работ;

− выполнение домашних работ;

− выполнение индивидуальных письменных работ;

− презентацию-защиту курсового проекта;

− письменную аттестацию;

− устную аттестацию.

Всего – **72** (min) баллов **D(3+)** - **100** (max) баллов = **A(5+)**

Кол-во кредитов	Оценка	Неудовлетвор.		Удовлетвор.		Хорошо	Отлично	
	Оценка ECTS / Max сумма баллов	F(2)	FX(2+)	E(3)	D(3+)	C(4)	B(5)	A(5+)
3	108	< 37	37-54	55-63	64-**72**	73-90	91-99	**100**

A Выдающийся результат

B Очень хороший результат

C Хороший результат

D Удовлетворительный результат

E Минимальный результат

FX Неудовлетворительный результат с возможностью устного зачёта

F Неудовлетворительный результат с необходимостью повтора дисциплины

4.4. Методические материалы

Вводные замечания

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине «Управление карьерой» в соответствии с требованиями действующего образовательного стандарта ВО (специалитет «Психология служебной деятельности») органично вписаны в текущий учебный процесс и содержательно отражены в фонде оценочных средств по дисциплине, который включает:

− вопросы, рассматриваемые на вводных лекциях к каждой триаде и отражённые в лекционных контрольных заданиях;

− проблемные заданий и ситуации, выполняемые студентами на аудиторно-практических занятиях и обсуждаемые в рамках учебных дискуссий;

− вопросы, рассматриваемые в процессе выполнения самостоятельных домашних заданий,

− вопросы, отражённые в примерной тематике индивидуальных письменных работ;

− тестовые вопросы и задания текущей и промежуточной аттестации.

Интеграция форм и методов самостоятельной учебной деятельности студентов и самоконтроля успеваемости как условие развития познавательной потребности личности

Перечисленные ранее формы и методы организации самостоятельной учебной деятельности студентов, а также соответствующие им эффективные формы контроля успеваемости и поэтапного формирования компетенций актуализированы в рамках интеграции аудиторной и внеаудиторной работы студентов. Стратегическая цель данного процесса – «эволюционное» (во временных рамках реализации дисциплины) преобразование объективного контроля успеваемости в субъективный, рефлексивный контроль студентами собственного личностного и профессионального роста.

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

− учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине):

− степень усвоения теоретических знаний;

− уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

− результаты самостоятельной работы.

Активность студента на занятиях оценивается посредством проверки рабочих тетрадей с выполненными в процессе занятий заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему образовательному стандарту ВО. Оценивание проводится на контрольной неделе (рубежный контроль) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – итоговый рейтинг, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными ниже.

Неотъемлемым компонентом и условием допуска к зачёту является презентация-защита курсового учебно-исследовательского проекта (см. «Навигатор» далее) на заключительном занятии в завершение восьмой учебной триады, включающая в себя выступление по итогам выполнения индивидуальной письменной работы («аналитические комментарии»), а также домашних практических работ по наблюдению за особенностями взаимодействия человека и животного.

Экзамен принимает ведущий преподаватель. В порядке исключения в случае, если студент после выполнения письменного экзаменационного блока (тестирование) набрал максимально возможный рейтинг (100 баллов), по решению экзаменатора экзамен может быть принят «автоматически» и проставлен по итогам рейтинга. Во всех других случаях экзамен в обязательном порядке включает в себя также устный блок (собеседование по билетам), в рамках которого экзаменатору предоставляется также право задавать студентам дополнительные вопросы в объёме содержания дисциплины. В билете два теоретических вопроса и одно практическое задание.

Оценка знаний студента в случае устного собеседования носит комплексный характер, является балльной и определяется его ответами на экзамене, учебными достижениями в семестровый период, результатами текущей и письменного блока промежуточной аттестации.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Трудоёмкость дисциплины составляет 2 кредитные единицы – 72 часов, из которых на аудиторные занятия определено − 42 часа.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, пропустивший два занятия, имеет возможность посещения последующих только на основании специального допуска.

Студент, пропустивший занятие, обязан отчитаться устно по его вопросам, либо выполнить задания, либо подготовить глоссарий ключевых понятий по теме в виде словаря.

Студент, пропустивший аудиторно-практическое занятие, отрабатывает его в форме аналитической письменной работы по соответствующей теме с использованием рекомендуемой литературы (основной и дополнительной) либо в другой форме, предложенной преподавателем.

Студент, пропустивший учебную дискуссию, выполняет соответствующие задания самостоятельно на специальном бланке и отчитывается о выполнении устно.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

«НАВИГАТОР» КУРСОВОГО УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА ПО ПРОБЛЕМЕ:

«Программа развития профессиональной карьеры личности»

Подготовительный этап подготовки проекта (знакомство с проблемой)

1. Проанализируйте материал учебных пособий в списках основной и дополнительной литературы, а также для самостоятельной работы по выбору теоретического и практического материала для выполнения проекта.

Обратите внимание на приведённые в данных материалах примеры, раскрывающие возможности психодиагностических и психокоррекционных методов и их потенциалов.

2.Ознакомьтесь с психодиагностическими методиками и особенностями их проведения в приведенных учебных пособиях или уже известных с целью выбора одной из них для проведения обследования:

- Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Харьков: ООО «Фортуна – пресс». 1998. - 464с.
- Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. – М.: Экспо, 1997. – 360с.
- Иванова Е.М., Носкова О.Г., Чернышева О.Н. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности. М.: МГУ, 1980. 82 с.
- Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2001. 220с.

- Никифоров Г.С. и др. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. /Г.С.Никифоров и др. СПб.: Речь, 2001. 448с.
- Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. /А.И. Зеличенко, И.М. Карлинская, С.Р. Пантилеев, А.Г. Шмелев, Е.В. Эйдман. М.: МГУ, 1990. 280с.
- Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента. /Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: СПбГУ, 2001. 324с.
- Практикум по экспериментальной и прикладной психологии. /Под ред. А.А. Крылова. Л.: ЛГУ, 1990. 320с.
- Практическая психодиагностика. Методики и тесты. /Ред. и сост. Д.Я. Райгородский. Самара: Бахрам, 2001. 480с.
- Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.:Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490с.

При выборе психодиагностических методик можете использовать известные исследования из различных отраслей психологии – общей, возрастной, социальной и т.д.

Также можно использовать исследования зарубежных и отечественных психологов из монографий, статей психологических журналов.

Можете воспользоваться следующими материалами:

А. МЕТОДИКИ:

1.Анкета проблематики карьеры[2]
2. Методика «Динамика становления профессионализма»[3]
3.Методика «Факторы успешности профессиональной деятельности»[4]
4.Методика «Анализ карьерного пути»[5] (Н.А. Литвинцева)
5.Методика «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ» (автор Э. Шейн)[6]

Б.РАЗРАБОТКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ УПРАЖНЕНИЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОЕКТА:

1. Разработка упражнения для тренинга «Технология карьеры[7] (адаптация упражнения Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой)

В ходе упражнения отрабатываются техники успешной презентации перед работодателем, навыки эффективной деловой коммуникации и формируются следующие компетенции:

1) умение активно слушать, быстро ориентироваться в коммуникационном пространстве;
2) навыки противостояния манипуляциям;
3) техники анализа ситуации и аргументации своей точки зрения;
4) эмоциональная устойчивость и способность конструктивно разрешать конфликты.

Ход упражнения «РЕШЕНИЕ ПО НАСЛЕДСТВУ»
(«Наследство миллионерши»)

Группа делится на подгруппы - команды в зависимости от общего количества участников тренинга и ролевых позиций (в данном случае на 3 команды, одна выступает от лица брата, друга - от имени дочери, третья - от имени любовника).

---

[2] *Волосевич Д.Б.* Кризисные явления на разных этапах карьеры госслужащих. Дис…к. психол.н., М, РАГС, 2001. -168 с. – С.152.
[3] *Илгунова О.Е.* Динамика становления стилей профессиональной деятельности на разных этапах карьеры государственных служащих. Диси…к. психол.н., М, РАГС, 2005. -199 с. –С .164-166.
[4] *Илгунова О.Е.* Динамика становления стилей профессиональной деятельности на разных этапах карьеры государственных служащих. Дис., к. психол.н., М, РАГС, 2005. -199 с. – С. 167-168.
Могилевкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала. - Владивосток, Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266с. – С.262-265.
Могилевкин Е.А. Психолого-акмеоологическая концепция карьеры профессионала. - Владивосток, Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266с.- С.242-249.
Могилевкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала. - Владивосток, Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266с.- С.259-261.

В каждой команде распределяются позиции аргументатора, полемиста и миротворца. Задачи каждого оговариваются в раздаточном материале (первый вложенный файл, раздел позиции...).

Всем участникам зачитывается завещание, вскрытое «нотариусом» (его роль выполняет тренер).

Ставится итоговая задача разделить наследство.

На подготовку аргументов в пользу своего видения решения по наследству каждой команде отводится 15-20 мин. При этом доводы собирает аргументатор (именно ему предстоит выступать с изложением этих идей перед всеми «родственниками»). Также полемист готовит предварительные «провокационные» и «сложные» вопросы другим командам.

После подготовки в любом порядке от каждой команды (по сути от лица одного из трех претендентов нам наследство) выступает аргументатор. После его выступления полемисты от остальных родственников задают каверзные вопросы, «ловят» выступающего на противоречиях, выискивают «слабые и уязвимые» места в его доводах. Аргументатор отвечает (возможна помощь его команды).

После того, как пройдет первый круг обсуждений (выступят все команды), подводится предварительный итог. Тренер повторяет предложения каждой из сторон, просто фиксирует их - лучше на доске. При этом часто мнения различаются и общего решения нет, каждый отстаивает свое.

В игру вступают «миротворцы» от каждой команды. Им отводится 5 минут на подготовку своего компромиссного варианта. Затем излагается позиция миротворца от каждой команды. Предполагается, что на этом этапе решение принимается (или не принимается! - так тоже бывает!)

Инструкция к упражнению «Наследство миллионерши»

Вы все - родственники и близкие люди семьи Д'Альвадорес. Вам предстоит решить серьезную финансовую и этическую проблему.

Недавно скончалась дона Роза Д'Альвадорес. Она прожила яркую насыщенную жизнь, трижды состояла в браке. Ее последний муж – дон Родригес Д'Альвадорес - был богат, но не отличался юным возрастом, после его смерти доне Розе отошли все его капиталы. Все время брака дона Родригеса и доны Розы у нее был любовник. У мужа доны Роза есть родной брат, а у самой доны Розы - дочь от первого брака.

Перед кончиной дона Роза- обладательница 5-миллионного наследства, перешедшего ей от дона Родригеса, составила завещание. Нотариус вскрыл завещание и огласил последнюю волю доны Розы:

«Я хочу, чтобы все мое состояние (5 миллионов долларов) было разделено между моими близкими и родными. Меня не интересует, в каких, долях они распределят наследство. Главное условие - они должны договориться! Если этого не произойдет - все наследство переходит в Благотворительный Фонд».

От лица нотариуса я даю каждому из вас время на подготовку аргументов и высказывание своей позиции по разделу наследства, кому сколько должно достаться.

Внутри каждой из трех команд (по числу ролей в упражнении) распределяются позиции в переговорах- АРГУМЕНТ АТОР, ПОЛЕМИСТ и МИРОТВОРЕЦ.

ПОЗИЦИИ в упражнении «Наследство миллионерши»

АРГУМЕНТАТОР

- представляет аргументы в пользу своего предложения по разделу наследства,
- убеждает в необходимости принять именно его точку зрения,
- аргументированно отвечает на вопросы.

ПОЛЕМИСТ

- внимательно слушает доводы других сторон,
- задает уточняющие и проясняющие вопросы,
- ищет противоречия и слабые места в позициях других сторон.

МИРОТВОРЕЦ

- ищет общее в выступлениях всех сторон
- снимает психологическое напряжение, проявляя доброжелательность и установку на сотрудничество
- стремится провести решение, учитывающее интересы всех сторон.

Главное условие миллионерши

Наследство будет получено родственниками, если **все достигнут взаимной договоренности!** В случае, если стороны не договорятся, все наследство (5 миллионов долларов) отойдет в Благотворительный Фонд.

РОЛИ в упражнении «Наследство миллионерши»

БРАТ дона Родригеса Д'Альвадорес

ДОЧЬ доны Розы от ее первого брака

ЛЮБОВНИК доны Розы

Комментарий для тренера

Зачастую в пылу полемики участники могут «слегка терять» эмоциональную устойчивость, переходить к неконструктивному взаимодействию, моделируя реальные ситуации работы с трудным собеседником.

Главная идея и цель упражнения - НЕ ДОГОВОРИТЬСЯ (как кажется на первый взгляд, а НЕ ДОПУСТИТЬ, чтобы НАСЛЕДСТВО ОТОШЛО В БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД, решить так, чтобы оно досталось родственникам! Важно сначала решить принципиальный вопрос, детали - потом. То есть договоренность - только средство, а цель - оставить наследство у родственников.

2.Программа тренинга развития профессионального самосознания (ПС) в структуре индивидуальной стратегии карьерного развития государственного служащего (ИС КР ГС)

Первый день:

Цель занятия: создание климата доверительного общения, создание эмоционального настроя на работу, введение в тему тренинга, знакомство участников друг с другом, принятие правил работы в группе.

Основные понятия: общение, психологические проблемы и барьеры общения, самопознание, самоанализ, стиль профессиональной деятельности, психолого-акмеологический тренинг.

Содержание занятия:

1. Принятие правил работы в группе.

2. Знакомство с целями тренинга.

3. Знакомство участников друг с другом.

4. Объяснение понятия «общение» (коммуникативная, перцептивная, интерактивная стороны). Деловая игра «Узнай человека по манере общения».

5. Деловые игры на осознание и развитие коммуникативных навыков.

6. Самоанализ. Тестирование: «Мой стиль общения». Групповая дискуссия по обсуждению разных видов стилей общения.

7. Элементы дискуссии или круглого стола по выявлению и обсуждению основных проблем в профессиональной деятельности государственных служащих, связанных со стилевыми особенностями.

8. Систематизация основных проблем в профессиональной деятельности, связанных с развитием ПС в структуре ИС КР ГС (работа в группах). Презентация результатов работы группы.

9. Обсуждение итогов занятия.

Второй день:

Цель занятия: знакомство с эмоциональными стилями реагирования, знакомство с основными стилями поведения в конфликтных ситуациях, самодиагностика поведения в конфликте, отработка в ходе деловой игры, в ходе совместного обсуждения адекватного стиля профессиональной деятельности в ситуации конфликта, показать возможность эмпатического принятия состояния собеседника.

Основные понятия: эмоции и чувства, типология личности, темперамент, виды конфликтов, личностные особенности конфликтующих людей, стили поведения в конфликте.

Содержание занятия:

1. Психогимнастика на создание работоспособности.

2. Введение понятий: конфликт, индивидуальный эмоциональный стиль реагирования, эмпатия.

3. Мозговой штурм «Каковы основные причины профессиональных конфликтов?»

4. Подготовка в группах «зарисовок» конфликтных ситуаций, которые являются наиболее распространенными в профессиональной деятельности.

5. Видеосъемка разыгрывания предложенных ситуаций с дальнейшим обсуждением эффективности их разрешения и возможных вариантов.

6. Индивидуальное определение поведения в конфликтной ситуации (тест К. Томаса).

7. Упражнение «20 «Я» в конфликте». Ролевая игра «Найди выход». Участникам предлагается изобразить несколько написанных заранее на карточках конфликтных ситуаций. Совместно обсуждаются стратегии выхода из конфликта и их последствий.

8. Самоанализ. Тестирование: «Определение типа темперамента». Обсуждение сложностей при взаимодействии людей с разными типами темперамента.

9. Элементы тренинга сензитивности упражнения: «Эмпатия», «Отражение чувств».

10. Формирование и отработка навыков мимического и пантомимического выражения собственных эмоциональных состояний: «Упражнения с зеркалом», «Инфекция улыбки»

11. Подведение итогов занятия с использованием обратной связи.

Третий день:

Цель занятия: знакомство с ИС КР ГС, анализ индивидуальных особенностей ИС КР ГС на разных этапах развития группы.

Основные понятия: ИС КР ГС, карьера, развитие, профессиональный рост.

Содержание занятия:

1. Психогимнастика на создание работоспособности.
2. Деловая игра «Руководство группой» с использованием видеосъемки.
3. Анализ видеозаписи, направленный на выявление индивидуальных особенностей ИС КР ГС на разных этапах развития группы.
4. Упражнения на присоединение «Заводила», «Молекулы».
5. Самоанализ. Тестирование. Обсуждение наиболее адекватной ИС КР ГС.
6. Разыгрывание и обсуждение проблемных ситуаций, предлагаемых участниками группы.
7. Обсуждение результатов работы группы и анализ индивидуальных особенностей ИС КР ГС

Четвертый день:

Цель занятия: знакомство с основами концепции развития ПС, взаимосвязи ПС и ИС КР ГС.

Основные понятия: ПС, ИС, КР, карьерные цели, мотивы, задачи, ориентации, предпочтения и ожидания.

Содержание занятия:

1. Психогимнастика на создание работоспособности.
2. Объяснение теории развития ПС личности.
3. Самоанализ. Тест. Обсуждение результатов теста.
4. Разыгрывание ситуаций общения с элементами техники психодрамы.
5. Ролевая игра с видеосъемкой для корректировки и оптимизации уровней развития ПС ГС и ИС КР ГС.
6. Анализ и обсуждение видеозаписи в группе.
7. Введение понятий «Я - высказывание» и «Ты - высказывание», освоение навыка «Я-высказывание».
8. Упражнение на практическое овладение навыков в парах и в круге «Вербализация чувств».
9. Самоанализ. Тест. Обсуждение результатов тестирования.
10. Подведение итогов занятия с использованием обратной связи.

Пятый день:

Цель занятия: расширить представление о психологическом содержании понятий «самоуважение», «чувство собственного достоинства»; открыть возможность в освоении разных сфер жизни: способности, интересы, взаимоотношения с другими людьми, новые возможности в преодолении конфликтов, ценностей, идеалов и т.п.; овладеть элементарными навыками психогигиены, приемами аутотренинга и саморегуляции психических состояний.

Основные понятия: самооценка, самоуважение, чувство собственного достоинства, постановка жизненных целей, самопроекция в будущее, самоактуализация, интеграция во времени, психогигиена, саморегуляция, аутотренинг, акмеограмма, психограмма, профессиограмма.

Содержание занятия:

1. Психогимнастика на создание работоспособности.
2. Обсуждение понятий: постановка жизненных целей, самопроекция в будущее, самооценка, самоуважение (по группам). Презентация группами разработки составляющих обсуждаемых понятий.
3. Упражнение на проекцию своего прошлого-настоящего и будущего.
4. Ролевые игры на осознание временных перспектив: «Распределение времени», «Стрела жизни», «Письмо себе в 2020 год», «Цели и дела», «Мои достижения», «Я в профессии через 10 лет».
5. Дискуссия о самоактуализации человека. Анкета «Ранжирование ценностей жизни». Обсуждение результатов анкетирования.
6. Дискуссия о важности физической и психической сохранности для достижения жизненных целей.
7. Упражнения на овладение навыком:

-релаксации;

-адаптации;

-самовнушения.

8. Упражнения на закрепление навыков, приобретенных в ходе тренинга (эмоциональный, когнитивный, мотивационный блоки).
9. Составление психограмм, профессиограмм, акмеограмм.

10. Подведение итогов занятия с использованием обратной связи.

3. Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации

Вводные замечания. Структура рабочих отношений в организации непосредственно обусловливает возможности организации управлять или как минимум упорядочивать информационные потоки, особенно в изменчивом социально-экономическом пространстве. Качество рабочих взаимоотношений (удовлетворенность работой) является критерием организационной эффективности и сводится к личной удовлетворенности результатами своего труда.

Структура и качество рабочих взаимоотношений — это системные качества организации. Они отражают специфические особенности архитектуры (статику) и поведения (динамику) данной организации как социально-экономической системы во внешнем и внутреннем пространстве.

В настоящий момент в практике организационно-психологического анализа и проектирования удобно исследовать рабочие взаимоотношения, приняв за основу подход В. Шутса. Мы будем описывать рабочие взаимоотношения следующими критериями:

— открытость — искренность, возможность говорить о своих истинных чувствах, проявлять позицию, быть понятным и предсказуемым со стороны окружающих;

— присоединение — возможность разделять (в смысле разделять ценности, цели и т. д.), делать что-либо сообща, объединять усилия, объединяться;

— контроль — возможность оказывать влияние и управлять, персонифицировать ответственность за результат;

— значимость — возможность получать уважение со стороны окружающих, важность, организационный статус, иметь значение;

— компетентность —способность, надежность, профессионализм, возможность справиться со сложным заданием;

— привлекательность — возможность производить приятное впечатление, получать удовольствие от общества, хорошо себя чувствовать в рабочих взаимоотношениях с персоналиями и группами.

Цель занятия. Ознакомиться с критериями анализа рабочих взаимоотношений и объективировать собственное представление о реальных и идеальных рабочих взаимоотношениях в организации.

Оснащение. Бланк для ответов (см. табл.)

Порядок выполнения работы

1.Заполнить бланк по отношению к вашим реальным рабочим взаимоотношениям. Если таковых на настоящий момент нет, то действуйте на основании вашего представления о рабочих взаимоотношениях, наиболее часто встречающихся в вашей практике или опыте.

При этом вы заполняете бланк с двух инициативных позиций — инициатором действия по критерию являетесь вы или организация. Пример: «Я открыт...»; «Со мной открыты...».

Для того чтобы заполнить бланк, вам необходимо напротив каждого из критериев отметить галочкой цифру от 1 до 9. Если вы считаете, что критерий выражен в максимальной степени, то отметьте цифру 9, если не выражен — соответственно (остальные значения ваших оценок являются промежуточными и могут быть дробными). Пример:

От не согласен (1) до полностью согласен (9)

2.Точно так же заполните бланк по отношению к Вашим «идеальным» рабочим взаимоотношениям. Если таковых в настоящий момент нет, то действуйте на основании вашего представления о таких взаимоотношениях, которые удовлетворяли вас сверхполно.

При этом вы также заполняете бланк с двух инициативных позиций: инициатором действия по критерию являетесь вы или организация. Например: «Я контролирую...»; «Меня контролируют...».

Обработка и интерпретация результатов.

1. Для того чтобы обработать данные, необходимо сравнить ваши оценки между реальными и идеальными рабочими взаимоотношениями в организации. Это удобно сделать, составив сводную таблицу данных или представив данные в виде гистограммы.

Для интерпретации данных мы будем полагать, что первые три критерия (открытость, присоединение, контроль) являются обеспечивающими для самой возможности рабочих взаимоотношений и характеризуют их качество.

Вторые три критерия (значимость, компетентность, привлекательность) фактически определяют динамику рабочих взаимоотношений, ее структуру, внутренние награды и субъективный результат.

2. Затем вам необходимо определить рассогласование в оценках между реальными и «идеальными» рабочими взаимоотношениями по каждому критерию и выразить его в процентах по отношению к максимальной оценке (в нашем случае это 9 баллов). Условно рассогласования нужно классифицировать относительно его величины:

— адаптивный вариант — рассогласование не превышает 30%. В этом случае представление об

идеальных рабочих взаимоотношениях в большой степени соответствует реальным (или тем, которые Вы взяли за основу);

— среднеадаптивный вариант — рассогласование не превышает 60%. В этом случае представление об идеальных рабочих взаимоотношениях не соответствует реальным и поэтому должно быть скорректировано. В противном случае это будет приводить к снижению личной удовлетворенности от результата своего труда, который приводит к увеличению субъективной стоимости деятельности за счет таких рабочих взаимоотношений. Возможны внутриорганизационные конфликты;

— дезадаптивный вариант — рассогласование находится в пределах от 60% до 100%. При таких показателях рассогласования образ рабочих взаимоотношений зачастую просто не реален. Рабочие взаимоотношения вызывают существенный дискомфорт, если существуют вообще. Поскольку, в этом случае, результаты деятельности непредсказуемы и самонахождение в организации является проблематичным, поэтому — случайным и непродолжительным.

3. Вам необходимо определить соотношение между средними показателями (выраженное как среднее оценок по первым трем критериям по отношению к среднему вторых трех критериев) для двух типов рабочих взаимоотношений — реальных и «идеальных». Это соотношение в каждом из типов характеризует субъективное обеспечение качества и структуры рабочих взаимоотношений.

— Соотношение существенно больше 1 (более чем на 0,3). Качество и структура в значительной степени надежно обеспечена индивидуальными вложениями в рабочие взаимоотношения в организации, может быть, даже в ущерб своим собственным целям.

— Соотношение существенно меньше 1 (менее чем на 0,3). В этом случае рабочие взаимоотношения фактически субъективно не обеспечены и не гарантированы, не надежны, в полной мере не управляемы. Они могут быть, например, сведены к нереалистичным ожиданиям и требованиям как со стороны организации, так и со стороны сотрудника без необходимого и достаточного обеспечения.

— Соотношение близко к 1. В этом случае наблюдается сбалансированность рабочих взаимоотношений.

4. При интерпретации результатов особое внимание следует обратить на анализ доминанты в инициативной позиции и определить, от кого исходит инициатива по отношению к действию по данному конкретному критерию.

Рассматривая инициативную позицию в целом как тенденцию, вы сможете прояснить источник управления качеством и структурой рабочих взаимоотношений, определить их причинность. Это позволит более точно осуществлять коррекцию рабочих взаимоотношений. В добавление, целесообразно определить рассогласование между оценками так, как это вы сделали в п. 2.

Дополнительные возможности: 1) обобщение и предметная интерпретация данных (п. 2, 3 и 4); 2)использование данной методики для анализа рабочих взаимоотношений в организации и сравнения качества и структуры рабочих взаимоотношений на примере нескольких организационных групп.

№№	Критерий	Оценка								
		Не согласен								Полностью согласен
1	Я открыт	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Со мной открыты	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Я присоединяю	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Меня присоединяют	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Я контролирую	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Меня контролируют	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Я значим	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Меня считают значимым	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Я компетентен	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Меня считают компетентным	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Я привлекателен	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Меня считают привлекательным	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Основной этап подготовки проекта (подготовка письменных тезисов)

Выполните **итоговое задание** по подготовке **КУРСОВОГО УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА ПО ПРОБЛЕМЕ:**

«Программа развития профессиональной карьеры личности».

1.Определитесь с темой и целью вашего проекта:

- Развитие карьеры начинающего профессионала;
- Развитие карьеры студента, школьника;
- Развитие карьеры сформовавшегося профессионала;
- Развитие карьеры безработного;
- Развитие карьеры вне профессии, и т.д.

2.Разработайте задачи под цель вашего проекта (до 2-3 задач).

3.Постарайтесь выдвинуть гипотезу вашего проекта.

4.Подберите теоретический материал и экспериментальный материал для своего проекта.

5. Разработайте план исследования:

- Определите объем выборки, ее состав.
- Опишите процедуру и алгоритм исследования.

6. Проведите исследование и составьте описание проекта.

Подготовьте в формате тезисов научного выступления **текст проекта** по следующей схеме.

1) вводная часть: описание цели, задач, алгоритма исследования, применяемых методик и математического метода обработки результатов;

2) основная часть: описание результатов исследования, по возможности - математическая обработка полученных данных, применение компьютерной обработки, графическое представление данных.

3) заключительная часть: выводы.

4) список литературы: от 3-х до 5-ти источников (см. ниже рекомендуемые источники).

<u>Заключительный этап</u> подготовки проекта (защита проекта)

Оформите текст Вашего проекта в печатном виде в формате тезисов научного выступления согласно образцу (см. ниже) и в форме презентации.

Презентация-защита проекта проходит в завершении седьмой темы.

ТЕМЫ КУРСОВОГО УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА ПО ПРОБЛЕМЕ:

«Программа развития профессиональной карьеры личности»

<u>Итоговое задание по дисциплине:</u>

подготовьте по образцу презентацию и тезисы проекта перечисленным ниже темам:

Тема 1. «Программа развития профессиональной карьеры личности начинающего профессионала;

Тема 2. «Программа развития профессиональной карьеры личности студента, школьника»;

Тема 3. «Программа развития профессиональной карьеры личности сформовавшегося профессионала»;

Тема 4. «Программа развития профессиональной карьеры личности безработного»;

Тема 5. «Программа развития профессиональной карьеры личности вне профессии»;

Тема 6. «Программа развития профессиональной карьеры женщины после длительного перерыва»

Тема 7. «Программа развития профессиональной карьеры руководителя»

Тема 8. «Программа развития профессиональной карьеры военных и других профессионалов служебной деятельности после выхода на пенсию»;

Тема 9. «Программа развития профессиональной карьеры профессионалов служебной деятельности»;

Тема 10. «Программа развития профессиональной карьеры руководителя служебной деятельности».

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ ТЕКСТА (ТЕЗИСОВ) ПРОЕКТА

Иванов И.И., Петров П.П., Сидоров С.С. (РАНХиГС, Москва, Россия)

«ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

СОДЕРЖАНИЕ

Введение (описание цели, задач, алгоритма исследования, применяемых методик и математического метода обработки результатов).

Основная часть (описание теоретических и эмпирических результатов исследования, в том числе математической обработки полученных данных, применение компьютерной обработки, графического представления данных).

Заключение (выводы, рекомендации).

Список литературы (от 3-х до 5-ти источников по схеме: [1]. Панов В.И. Панов В.И. Экопсихологические взаимодействия: виды и типология // Социальная психология и общество. 2013. №3. С. 13-28. …).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети “Интернет”, включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой. /Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская.М.: Изд. центр «Академия». 2007. – 256с.
2. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг. СПб.: Речь. 2007. 336с.
3. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер. 2012. 352 с.
4. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М., РАГС, 2007. 352с.
5. Москаленко О.В. Рабочая тетрадь по курсу «Акмеология профессиональной карьеры личности». М., РАГС, 2007. 202с.
6. Москаленко О.В. Акмеология карьеры личности. Германия: Palmarium Academic Publishing, 2012. 567с. (23,7 п.л.)

6.2. Дополнительная литература

1. Адизес И. Развитие лидерства: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: Альпина Паблишер. 2015. 259с.
2. Афанасьев М.Н. Государев двор или гражданская служба? Российское чиновничество на распутье // ПОЛИС. 1995. № 6. С. 35-43
3. Беляцкий Н.П. Менеджмент: деловая карьера. Мн.: Высшая школа, 2001. 280с.
4. Брэддик У. Развитие карьеры /Менеджмент в организациях. М.:Мир, 1997. С. 224-226.
5. Волкова Л.А. Женщина и карьера. СПб.: Питер. 1997. 178с.
6. Горская Г.Б. Жизненный контекст профессиональной деятельности как фактор самореализации профессионалов высокого класса / Психология и практика. Т. 4. Вып. 1. Ярославль, 1998. С. 35-49.
7. Десслер Г. Управление карьерой /Управление персоналом. М.: Мир**,** 1997. С. 226-241.
8. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. М.: «Издательство ПРИОР», 1998 512 с.
9. Егоршин А.П. Модель рабочего места и карьеры //Кадры. 1996. №12. С. 21-22.
10. Ершова Ю.В. Управление деловой карьерой. [Электронный ресурс]. URL: www.best-training.ru/biblio.htm (дата обращения 05 апреля 2017 г.)
11. Зандер Р., Зандер Б. Искусство возможности: как сыграть свою лучшую партию в карьере и жизни. М.: Альпина Паблишер. 2013. 264с.
12. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности //Психологический журнал. Т. 18. 1997. № 6. С. 67-72.
13. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание. [Электронный ресурс]. URL: www.cfin.ru (дата обращения 05 апреля 2017 г.)
14. Карташева Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: М.: Дело, 2002. 260с.
15. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М, 2003. 304 с.

16. Кибанов А.Я. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. М.: Проспект. 2013. 64с.
17. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996. 330с.
18. Кови С. Карьерное преимущество: практические рекомендации. /С. Кови, Дж, Колосимо. М.: Альпина Паблишер. 2012. 95с.
19. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. М.: Альпина Паблишер. 2013. 374с.
20. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... Элементы психология менеджмента в повседневной работе. М.: Дело. 1998. 189с.
21. Крупица В.В. Управление деловой карьерой. М.: Луч, 2002 260с.
22. Крупица В.В. Карьера менеджера. [Электронный ресурс]. URL: www-koi.innov.ru. (дата обращения 05 апреля 2017 г.)
23. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. М.: Дело ЛТД, 1993. 280с.
24. Кудашев А.Р. Государственные руководители и менеджеры-предприниматели: сравнение черт личности // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 4. С. 64-67.
25. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 380с.
26. Масликова Ж.В. Личностные детерминанты карьерной успешности предпринимателя. Дисс… к.псих.н. Ставрополь, 2001. 280с.
27. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях //Вопросы психологии. 1997. № 4. С. 78-85.
28. Могилевкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионализма. Владивостовок: Изд-во ВГУЭС. 2005. 266с.
29. Молл Е.Г. Управленческая карьера в России //Проблемы теории и практики управления. 1996. №6. С. 117-120.
30. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем // Вопросы психологии. 1998. № 3. С. 89-94.
31. Москаленко О.В. Акмеологические основания развития карьеры профессионала. М.: Изд-во РАГСС. 2011.- 136с.
32. Москаленко О.В. Рабочая тетрадь студента по изучению курса «Социальная психология. М. РАГС. 2005. 246с.
33. Москаленко О.В. Возможности планирования карьеры студентов высшей школы в предметном поле акмеологии. //Акмеология., 2012, № 3. –С. 23-25.
34. Москаленко О.В. Акмеологическая типология индивидуальных стратегий карьеры личности Акмеология. 2012. Спец. Выпуск от 16.02.2012. - С.77-78.
35. Москаленко О.В., Храмова О.Б. Сущность карьерного развития студентов в процессе получения высшего образования и возможности психологического сопровождения данного процесса. М.: Изд-во МААН, 2013. 87с.
36. Москаленко О.В. Тенденции в представлениях о своем карьерном развитии современных студентов Акмеология., 2013, № 3 (спецвыпуск, посвященный VIII Международной научной конференции «Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. 1 по 15 июня 2013 г.). С. 45-46.
37. Москаленко О.В. Acmeologic typology of individual strategies for individual career V Congress of Russian Psychological Society. Специальный том приложения Procedia - Social and Behavioral Sciences, посвященный V съезду Российского психологического общества, прошедшего 14-18 февраля 2012 года. М.: МГУ, 2012. С. 156-159.
38. Москаленко О.В. Акмеологический подход к становлению, развитию и самореализации профессионала в современном гуманитарном образовании: построение карьерной стратегии специалиста с учетом развития профессионального самосознания. //Перспективы развития и инновации гуманитарного образования. Мат-лы Международная научно-практическая конференция. СПб, 24-25 декабря 2013 г. 556с. С.139-150
39. Москаленко О.В. Роль знаний в построении карьеры человека Акмеология. № 3-4 (специальный выпуск). 2014 (Материалы XXII Международных акмеологических чтений аспирантов, магистрантов и молодых учёных, Москва – Санкт-Петербург, 1-15 декабря 2014 г.). С. 66-68

40. Москаленко О.В. Профессиональное самосознание и карьерная стратегия – два генеральных вектора личностно-профессионального развития человека в социуме Евразийский союз ученых. № 4, 2014, (часть 12). Материалы конф. IV Международ. научно-практ. конф."Современные концепции научных исследований" (Москва, 25 июля 2014), С. 114-116.
41. Петрушин В.И. Психология карьеры.М.: Академический Проект. Альма Матер.2004. 208с.
42. Плотников А.А. Планирование и управление служебной карьерой // Кадры. 1996. №11. С. 14-16.
43. Поляков В.А. Технология карьеры. М.: Дело, 1995. 220с.
44. Попова Л.В. Проблема самореализации одаренных женщин //Вопросы психологии. 1996. № 2. С. 134-145.
45. Прокопьева Е.В., Джанерьян С.Т. Особенности профессиональной Я-концепции на начальных этапах профессионального становления психологов. //Психологический вестник. Вып. 5. Ростов н/Д: РГУ, 2000. С. 36-52.
46. Психология менеджмента / Под ред. Г.С.Никифорова. СПб.: Питер, 1997. 280с.
47. Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. Лекции. М.: РАГС, 1997. 109с.
48. Рубинштейн Н.В. Тренинг построения карьеры. /Нина Рубинштейн, Евгений Жидков. М.: Эксмо. 2010. 192с.
49. Рудакова С.В. Личностные детерминанты карьерных планов предпринимателей. Дисс. к.псих.н. Ростов н/Д, 2003. 268с.
50. Рябикина З.И. Личность. Личностное развитие. Профессиональный рост. Краснодар: КГУ, 1995. 190с.
51. Синисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненные ориентации молодежи // Психология личности и образ жизни. М.: Наука, 1987. С. 120-136.
52. Синягин Ю.В. Человек и карьера // Бюллетень деловой информации. 1995. №12. С. 17-21.
53. Слепцов Н.С., Рыскова Т.М., Куколев КВ. Новая легитимность региональных лидеров (Анализ изменений в составе губернаторского корпуса по итогам избирательных кампаний в субъектах Российской Федерации в 1993-1997 годах) //Кадровая политика в государственной службе: Информационно-аналитический бюллетень. № 3. М., 1997. С. 5-24.
54. Служебная карьера /Под ред. Е.В. Охотского. М.: Дело, 1998. 180с.
55. Сотникова С.И. Управление карьерой. М.: академия, 2001. 290с.
56. Турчинов А.И. Отбор персонала и карьера государственного служащего // Кадровый менеджмент. М.: РАГС, 1997. С.46-65.
57. Ульянова О.В., Джанерьян С.Т. Психологические особенности представления о себе в связи с типами профессиональных карьер // Психологический вестник. Вып. 1. Ч. 2. Ростов н/Д: РГУ, 1996. С. 156-172.
58. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
59. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М.: Изд-во МГУ, 1997. 480 с.
60. Фаллер О.В. Потенциал карьерного роста государственного служащего. М.: РАГС. 2009. 108с.
61. Филиппов Ф.Р. Карьера // Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 48-59.
62. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Вопросы психологии. 1997. № 2. С. 89-94.
63. Цитрин Джеймс М., Смит Ричард А. Пять принципов выдающейся карьеры: Как достичь успеха, получая удовлетворение от работы. М.: ООО «Издательство «Добрая книга». 2005. 352 с.
64. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 446 с.
65. Чирикова А.Е. Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей // Психологический журнал. Т. 20. 1999. № 3. С. 78-84.
66. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех: психология бизнеса. М.: Дело, 1993. 220с.
67. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: ЗАО «Бизнес-Школа «Интел-Синтез», 1998. 352 с.

68. Якокка Л. (с Новаком У.) Карьера менеджера. Минск: Попурри. 2012. 512с.
69. Relationships Between Career Indecision, Search for Work Self-Efficacy, and Psychological Well-Being in Italian Never-Employed Young Adults /M. M. Viola, P. Musso, S. Ingoglia, A. Lo Coco, Cristiano Inguglia //Europe's Journal of Psychology, 2017, Vol. 13(2), P.231–250.
Нас ценит Москва!

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Харьков: ООО «Фортуна –пресс». 1998. - 464с.
2. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. – М.: Экспо, 1997. – 360с.
3. Иванова Е.М., Носкова О.Г., Чернышева О.Н. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности. М.: МГУ, 1980. 82 с.
4. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2001. 220с.
5. Никифоров Г.С. и др. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Речь, 2001. 448с.
6. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. /А.И. Зеличенко, И.М. Карлинская, С.Р. Пантилеев, А.Г. Шмелев, Е.В. Эйдман. М.: МГУ, 1990. 280с.
7. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента. /Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: С.Пб.ГУ, 2001. 324с.
8. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии. /Под ред. А.А. Крылова. Л.: ЛГУ, 1990. 320с.
9. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. /Ред. и сост. Д.Я. Райгородский. Самара: Бахрам, 2001. 480с.
10. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.:Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490с.

6.4. Интернет-ресурсы.

Общие интернет–ресурсы

Psychology [Электронный ресурс] // ScienceDirect. – URL: http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Science Magazine [Электронный ресурс]. – URL: http://www.sciencemag.org (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Большая психологическая энциклопедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://dic.academic.ru/contents.nsf/enc_psychology (дата обращения 10.04.2017).

Большая энциклопедия по психиатрии. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://vocabulary.ru/slovari/bolshaja-enciklopedija-po-psihiatrii-2-e-izd-.html. (дата обращения 10.04. 2017).

Большой психологический словарь. [Электронный ресурс]. – URL: http://vocabulary.ru/dictionary/30 (дата обращения: 05 февраля 2017 г.)

Государственная научно-педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс]. – URL: http://gnpbu.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: http://elibrary.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Национальная психологическая энциклопедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://vocabulary.ru /termin/determinant.html. (дата обращения 01.10.2017).

Оксфордский толковый словарь по психологии. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://vocabulary.ru/slovari/oksfordskii-tolkovyi-slovar-po-psihologii.html. (дата обращения 10.04.2017).

Психологическая энциклопедия, [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: Режим доступа: http://psychology. academic.ru. (дата обращения 10.04.2017).

Психологический словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL:http://dic.academic.ru/contents.nsf/psihologic. (дата обращения 10.04.2017).

Психологический словарь [Электронный ресурс]. URL: http://psi.webzone.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Российская государственная библиотека. Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: http://diss.rsl.ru (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Словарь по аналитической психологии. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: http://analiticheskaya_psichologiya.academic.ru. (дата обращения 10.04.2017).

6.5. Иные источники (периодические издания).

Вопросы психологии: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: http:/voppsy.ru/ (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Психологический журнал: Научный журнал [Электронный ресурс]. – URL: http://ipras.ru/08.shtml (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Психология: Электронный журнал: [Электронный ресурс]. – URL: http://psyh.ru/articles/tags (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Развитие профессионализма: Научный сетевой журнал [Электронный ресурс]. – URL: http://developmentonline.ru/ (дата обращения: 05 февраля 2017 г.).

Доступные полнотекстовые базы данных

1. Business Source Premier. Полнотекстовая база данных, включает статьи из научных журналов по проблемам управления, международного бизнеса экономики, финансов, внешнеэкономической деятельности.
2. Newspaper Source. Полные тексты статей из "The Christian Science Monitor".
3. Academic Search Premier. Полные тексты статей по истории, образованию, экологии, медицине, физике, юридическим наукам, психологии, политологии, социологии, математики, химии, биологии и т.д.
4. ERIC. База департамента образования США. Содержит 2200 полнотекстовых справочника со ссылками на дополнительные источники.
5. Cambridge University Press. Полнотекстовая база данных статей из научных журналов.
6. Доступ к полнотекстовым национальным базам данных Китайской Народной республики.
7. Доступ к полнотекстовым базам данных Венгерской Академии Наук.
8. EASTVIEW. Онлайновая служба Ист-Вью. Базы данных Китая и России.
9. ABC ЦУМ ВГУЭС. Цифровые учебно-методические материалы по психологии и т.д.
10. AVANTA. Учебные пособия по психологии и др.

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

Лекционные занятия проводятся в специальных лекционных залах, оборудованных мультимедиа-аппаратурой, мобильным освещением, микрофоном с усилителем звука, видеоэкраном, универсальной доской (интерактив + маркеры).

Практические занятия проводятся в специальных аудиториях, оборудованных мультимедиа-проектором, универсальной доской (интерактив + маркеры).

Текущее и промежуточное тестирование проводится on-line или в условиях компьютерного класса, обеспеченного специально разработанной программой для компьютерного тестирования off-line.

Программный пакет MS Office, Пакет SPSS, Statistica for Windows, интернет-браузер Firefox или Yandex, программа для работы с мультимедиа (видео) на базе видеохостингов YouTube или RuTube, вспомогательные программы для закачивания информационных ресурсов.

Универсальная программа-оболочка для подготовки электронных тестов по различным темам, систематически обновляющийся комплект для электронного тестирования.

Универсальная программа-оболочка для подготовки различных электронных продуктов – учебно-методических рекомендаций, рабочих тетрадей, учебно-методических комплексов.

База данных по математической статистике и психологии, включающая обширный перечень, а также электронные варианты классических и современных учебных и учебно-методических материалов (учебников, пособий, диагностических тестов и др.).