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

Институт права и национальной безопасности
Кафедра конфликтологии и миграционной безопасности

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры конфликтологии
и миграционной безопасности
Протокол от «27» мая 2017 г. № 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.15 Психология профессиональной деятельности

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
(код, наименование направления подготовки (специальности)

Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности
(направленность (профиль))

Экономист
(квалификация)

Очная
(форма(ы) обучения)

Год набора – 2016

Москва, 2017 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Доктор философских наук, проф. кафедры КиМБ Федоркина А.П.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)* *(ФИО)*

Заведующий кафедрой
Экономической безопасности к.э.н., доцент Юшин И.В.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание, должность)* *(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 (модулю).....9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)……..…23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)..... 32
6.1. Основная литература..... 32
6.2. Дополнительная литература..... …….. 32
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы..... 34
6.4. Нормативные правовые документы ……..... 38
6.5. Интернет-ресурсы …….....38
6.6. Иные источники.....38
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....39

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

1.1. Дисциплина Б.1.В.15 «Психология профессиональной деятельности»» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-5.2.2	Способность эффективно применять методы саморазвития с учетом приоритетных задач.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Профессиональные действия	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
Формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, которая предполагает непрерывность получения и развития знаний и умений, достигаемое как формальными методами – получение образования, тренинги,	УК ОС-5.2.2.	**На уровне умений:** - формировать программу профессионального саморазвития; - использовать открытые обучающие программы; - проводить самоанализ;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 а.ч. (2 з.е.)

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: лекции – 16 а.ч., практические занятия – 16 а.ч., самостоятельная работа – 40 ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Психология профессиональной деятельности относится к обязательным дисциплинам вариативной части профессионального цикла. Изучается студентами в 6 семестре на 3 курсе.

Для освоения дисциплины «Психология профессиональной деятельности» обучающиеся используют знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения предметов:Б1.Б.02 – Философия (1-ый курс, 1-ый семестр); Б1.Б.04 – психология (1-ый курс, 1-ый семестр); Б1.Б.09 – Экономическая теория (1-ый курс .1 и 2 семестры, 2-ой курс – 1семестр).; Б.1Б.10 – история экономических учений (1ый курс 2 семестр)..

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачёт

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Психология профессионального самоопределения.	9	2		2		5	О, Т
Тема 2	Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства.	9	2		2		5	О, АДС
Тема 3	Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.	9	2		2		5	О, Э
Тема 4	Психология работоспособности человека.	9	2		2		5	О, Т
Тема 5	Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.	9	2		2		5	О, Д
Тема 6	Профессиональные психологические деформации, пути их профилактики и преодоления.	9	2		2		5	О, Д
Тема 7	Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.	9	2		2		5	О, АДС
Тема 8	Психология профессиональной карьеры.	9	2		2		5	О, Т, Д
Промежуточная аттестация		2						Зачет
	Всего:	**72**	**16**		**16**		**40**	

Примечание 1: – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), эссэ (Э), доклад (Д), анализ деловых ситуаций (АДС).

Содержание дисциплины Тема 1. Психология профессионального самоопределения.

Введение в учебную дисциплину «Психология профессиональной деятельности». Объект и предмет науки психологии профессиональной деятельности. Основные проблемы, изучаемые в психологии профессиональной деятельности. Основные понятия психологии профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность как объект психологического изучения. Категория деятельности в философии и психологии. Многоуровневая структура человеческой психики. Понятие и психологическая структура человеческой личности. Психологическая структура деятельности. Модель специалиста. Профессиограмма и психограмма. Направленность личности как основа ее самоопределения. Ценностные ориентации личности, их роль в профессиональном самоопределении.

Сущность и содержание профессионального самоопределения личности. Сценарии профессионального самоопределения (по Э.Бёрну). Профессиональные сферы (по А.Климову). Типология личностей (по Э.Шпрангеру и Н.Гумилёву). Типы и уровни профессионального самоопределения.

Методы изучения индивидуальных психологических особенностей для целей профессионального самоопределения. Самоанализ, беседа, экспертный опрос, психологические тесты, эксперимент.

Тема 2. Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства.

Психологические аспекты поиска работы. Мотивы выбора профессии. Анализ рынка труда в регионе за последний год. Методы поиска работы. Оценка надежности работодателя и его корпоративной культуры. Основные критерии и показатели выбора конкретного места работы.

Основные правила составления резюме для поиска места работы. Психологические аспекты телефонных переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства.

Психологические аспекты прохождения испытаний при поступлении на работу. Виды испытаний при приеме на работу, их краткая характеристика.

Собеседование при приеме на работу: виды и структура. Основные правила подготовки к собеседованию. Психологические аспекты прохождения собеседования.

Виды психологических тестов, наиболее часто используемых работодателями. Некоторые особенности прохождения психологических тестов при приеме на работу.

Assessment-Center (центр оценки) как метод проверки кандидата на замещение вакантной должности. Психологические аспекты прохождения испытания в Assessment-Center.

Тема 3. Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.

Адаптация человека как феномен науки и практики. Понятие и виды адаптации. Виды и факторы адаптации работника на новом месте работы. Социально-психологическая адаптация, ее сущность, этапы и факторы. Варианты итогов адаптации на новом месте работы. Критерии и показатели адаптации. Наиболее важные показатели адаптации сотрудника в организации. Объективные и субъективные факторы адаптации. Факторы, определяющие успешность адаптации работника на новом рабочем месте. Факторы, отрицательно влияющие на адаптацию. Организационная поддержка адаптации новых работников. Корпоративная культура как фактор адаптации.

Основные закономерности и правила социально-психологической адаптации на новом месте работы. Система адаптации новых сотрудников на зарубежных и отечественных предприятиях. Индивидуальные психологические особенности личности работника, облегчающие и затрудняющие адаптацию на новом месте работы. Профессиональный имидж работника: сущность, структура, факторы и основные правила его формирования.

Тема 4. Психология работоспособности человека.

Условия труда: определяющие факторы и классификация работ. Основные факторы труда: санитарно-гигиенические, психофизиологические, социально-экономические, эстетические. Классификация физических работ по степени тяжести: легкие, средней тяжести, тяжелые, очень тяжелые. Напряженность труда.

Утомление: сущность и виды. Индикаторы утомления. Стадии утомления. Способы профилактики и преодоления утомления. Режим труда и отдыха, его современные противоречия в профессиональной деятельности. Синдром хронической усталости (далее – СХУ): понятие и признаки. Способы профилактики СХУ.

Стрессы в профессиональной деятельности: понятие и виды. Основные стрессоры в деятельности специалиста по экономической безопасности. Основные признаки дистресса в профессиональной деятельности: физические, психосоциальные, поведенческие. Методы и приемы регулирования своих психических состояний: изучение и учет персональных стрессоров; изменение эмоциональных и поведенческих установок; использование физических упражнений и аутотренинга; саморегуляция (самоубеждение, самовнушение, самоприказ, самопоощрение и др.); фармакологические средства; повышение профессиональной квалификации; рациональная организация труда и отдыха. Корпоративные меры по преодолению дистресса у работников (международный и отечественный опыт).

Тема 5. Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.

Понятие и типы кризисов профессионального становления личности. Характеристика кризисов профессионального становления. Фазы кризисов профессионального становления. Основные кризисы взрослого человека (по Г.Шихи). Основные кризисы профессионального становления (по Э.Ф.Зееру). Основные факторы профессиональных кризисов. Психологические особенности кризисов профессионального становления человека. Негативные и позитивные функции кризисов. Направления преодоления кризиса профессионального становления личности.

Понятие и виды мотивы трудовой деятельности. Факторы и функции мотивов трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности. Система мотивации и стимулирования труда на предприятии как организационная основа деятельности по формированию и развитию трудовой мотивации работников.

Зарубежные и отечественные теории трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации: теории «X», «У» Д.МакГрегора и «Z» В.Оучи; теория потребностей А.Маслоу; теория потребностей К.Альдерфера; теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; теория двух факторов Г.Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий А.Врума. теория справедливости С.Адамса. Теория Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления.

Теории мотивации Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова. Социологическая теория мотивации А.Г. Здравомыслова, В.Н. Рожина, В.А. Ядова.

Комплексный подход к использованию теоретических знаний при формировании системы мотивации и стимулирования труда на предприятии (в организации). Особенности мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Тема 6. Профессиональные психологические деформации, пути их профилактики и преодоления.

Понятие и виды профессиональных деформаций личности (далее – ПДЛ). Изучение феномена ПДЛ в зарубежной и отечественной науке.

Профессии, наиболее подверженные психологическим деформациям. Типичные признаки ПДЛ. Классификация ПДЛ (по Е.И.Рогову).

Наиболее часто встречающиеся виды ПДЛ (синдром «эмоционального выгорания»; управленческая эрозия; административный восторг; правовой нигилизм).

Синдром «эмоционального выгорания» (далее – СЭВ): признаки и стадии. Индивидуальные психологические особенности личности, способствующие развитию СЭВ.

Управленческая эрозия («порча властью»): понятие, признаки, причины и виды. Административный восторг: понятие, признаки и причины. Правовой нигилизм: понятие, виды, признаки и причины.

Социальные стереотипы, способствующие формированию ПДЛ. Направления профилактики и преодоления ПДЛ.

Тема 7. Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.

Социальная группа как объект управления. Классификация социальных групп.

Сущность малой социальной группы, ее признаки и основные параметры. Характеристики группы: композиция, структура, групповые процессы, система групповых ожиданий. Структурные характеристики группы: социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы.

Механизмы групповой динамики, стадии развития группы. Группы разного уровня развития: номинальная, группа – ассоциация, группа – кооперация, коллектив (команда). Пути формирования коллектива, его психологические характеристики.

Статусно-ролевая характеристика группы. Официальные и неофициальные роли группы. Типичные неофициальные роли в группе (по М.Белбину).

Регламентация группового поведения. Воздействие группы на личность. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Конформизм и нонконформизм. Причины конформности.

Деиндивидуализация. Понятие социальной фасилитации и социальной ингибиции. Эффект социальной лености, условия его возникновения.

Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: психическая и ролевая совместимость, сработанность, сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность. Феномен моббинга персонала: виды, причины, последствия, пути профилактики и преодоления.

Понятие социально-психологического климата, его интегральный характер. Структура социально-психологического климата (отношение к труду, к другим, к самому себе). Факторы социально-психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор социально-психологического климата. Влияние социально-психологической компетентности руководителя на психологический климат в организации. Методы изучения внутригрупповых отношений. Социометрия. Управление социально-психологическим климатом.

Тема 8. Психология профессиональной карьеры.

Понятие и типы профессиональной карьеры. Типология деловой карьеры (по Д.Сьюперу). Этапы деловой карьеры. Модели карьерного процесса («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»). Типы карьерного процесса с учетом российской специфики (по Е.Г.Молл). Повороты и кризисы карьеры.

Потенциал карьерного роста личности. Психологические предпосылки карьерного роста персонала. Особенности и методы диагностики потенциала карьерного роста персонала.

Психологические типы карьеристов (альпинист, иллюзионист, мастер, муравей, коллекционер, узурпатор). Самоценка и локус контроля личности. «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии» Е. А. Климова. Типология карьерных ориентаций личности (по Э.Шейну). Диагностика карьерных ориентаций. Планирование профессиональной карьеры персонала.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Психология профессиональной деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
1.Психология профессионального самоопределения.	Опрос. Тестирование
2. Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства	Опрос. Анализ деловых ситуаций
3.Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.	Опрос.Эссе
4.Психология работоспособности человека.	Опрос. Тестирование
5. Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.	Опрос.Доклады
6. Профессиональные психологические деформации, пути их профилактики и преодоления.	Опрос.Доклады
7.Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.	Опрос. Анализ деловых ситуаций
8.Психология профессиональной карьеры.	Опрос.Тестирование. Доклады.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа на вопросам курса.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости Типовые оценочные материалы

Тема 1. Психология профессионального самоопределения.

Вопросы для опроса на занятиях.

1. Что составляет объект и предмет науки психологии профессиональной деятельности?

2. Каковы основные проблемы, изучаемые в психологии профессиональной деятельности?
3. Какова психологическая структура человеческой личности?
4. Какова психологическая структура деятельности человека?
5. Какова роль ценностных ориентаций в профессиональном самоопределении личности?
6. В чем сущность и каково содержание профессионального самоопределения личности?
7. Каковы типы и уровни профессионального самоопределения?
8. Какие методы изучения индивидуальных психологических особенностей можно использовать для целей профессионального самоопределения?

•

Тема 1. Тестовое задание

1.Основной задачей психологии профессиональной деятельности является:
a) коррекция социальных норм поведения
b) изучение законов психической деятельности
c) разработка проблем истории психологии
d) совершенствование методов исследования

2.Специфический вид человеческой активности называется:
a) деятельностью
b) рефлексом
c) реакцией
d) сознанием

3. В психологическую структуру деятельности не входит понятие:
a) операция
b) действие
c) поступок
d) мотив

4. Способ выполнения действия, ставший в результате упражнений автоматизированным, – это:
a) приём
b) умение
c) привычка
d) навык

5. Представление о будущем желаемом результате является:
a) целью
b) символом
c) значком
d) значением

6. По А.Н. Леонтьеву, человеческая личность есть нечто иное, как иерархия:
a) значений
b) потребностей
c) мотивов
d) деятельности

7. Отношение цели действия к мотиву определяется:
a) квазипотребностью
b) потребностью
c) смыслом
d) операцией

8. Способ выполнения действий называется:
a) квазидействием
b) методологией

c) операцией
d) деятельностью

9. Род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий называется:
a) профессией
b) творчеством
c) специализацией
d) мастерством

10. Уровень обученности и подготовленности к выполнению определенного вида деятельности по полученному направлению подготовки или специальности называется:
a) специальностью
b) профессией
c) квалификацией
d) конкурентоспособностью

Тема №4: Психология работоспособности человека.

1. Целостная психологическая структура, формирующаяся в процессе жизни человека на основе усвоения им общественных норм сознания и поведения, – это:
   a) индивидуальность
   b) индивид
   c) личность
   d) «я-концепция» личности
2. Человека как субъекта деятельности характеризует его:
   a) активность
   b) межполушарная ассиметрия
   c) пол, возраст
   d) конституция
3. Вторичное волевое качество, заключающееся в умении контролировать чувственную сторону своей психики и подчинять своё поведению решению сознательно поставленных задач – это:
   a) самообладание
   b) смелость
   c) ответственность
   d) решительность
4. К основным формам направленности личности (по К.К. Платонову) НЕ относится:
   a) убеждения
   b) склонности
   c) интересы
   d) фрустрация
5. Профессиональная готовность к деятельности специалиста по экономической безопасности определяется … готовность.
   a) культурной
   b) коммуникативной
   c) социально-политической
   d) научно-теоретической
6. Врожденные анатомо-физиологические особенности, составляющие природную основу развития способностей человека, называются:
   a) акцентуациями
   b) задатками
   c) привычками
   d) умениями
7. Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется:
   a) общением

b) привязанностью
c) социумом
d) взаимоотношениями

8. Комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности – это:
   a) профессиональное мастерство
   b) организаторские способности
   c) профессиональное становление
   d) профессиональная компетентность
9. Свойство, которое обозначает способность отражать отраженное – размышлять над собственными переживаниями, мыслями ощущениями называется:
   a) интуицией
   b) рефлексией
   c) вниманием
   d) мышлением
10. Сознательный характер деятельности человека обусловлен:
   a) только целями деятельности
   b) только мотивами деятельности
   c) целями и мотивами в их взаимной связи
   d) действиями

Примерные темы для написания докладов.

Тема №2: Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Основные правила составления эффективного резюме для соискателя на рынке труда.
2. Основные виды собеседований и правила их успешного прохождения.
3. Основные критерии, которыми руководствуются сотрудники рекрутинговых кампаний и сотрудники служб персонала при отборе кандидатов для соискания вакантной должности.
4. Психологическое тестирование как метод изучения индивидуально-психологических качеств личности соискателя.
5. Полиграфический метод («детектор лжи») как метод изучения индивидуально-психологических качеств личности соискателя.
6. Основные причины, по которым отказывают в приеме на работу соискателю после собеседования.
7. Проблемы социально-психологической и профессиональной адаптации сотрудника на новом месте работы.
8. Виды профессиональной карьеры и особенности ее построения.
9. Основные требования к внешнему виду специалиста по экономической безопасности в условиях государственной службы и в коммерческой организации.
10. Особенности формирования личностного, профессионального и средового имиджа специалиста по экономической безопасности.

Тема №2: Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Основные правила составления эффективного резюме для соискателя на рынке труда.
2. Основные виды собеседований и правила их успешного прохождения.

3. Основные критерии, которыми руководствуются сотрудники рекрутинговых кампаний и сотрудники служб персонала при отборе кандидатов для соискания вакантной должности.
4. Психологическое тестирование как метод изучения индивидуально-психологических качеств личности соискателя.
5. Полиграфический метод («детектор лжи») как метод изучения индивидуально-психологических качеств личности соискателя.
6. Основные причины, по которым отказывают в приеме на работу соискателю после собеседования.
7. Проблемы социально-психологической и профессиональной адаптации сотрудника на новом месте работы.
8. Виды профессиональной карьеры и особенности ее построения.
9. Основные требования к внешнему виду специалиста по экономической безопасности в условиях государственной службы и в коммерческой организации.
10. Особенности формирования личностного, профессионального и средового имиджа специалиста по экономической безопасности.

Примерные деловые ситуации для анализа

Тема №2: Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства.

Анализируются деловые ситуации прохождения собеседования при приеме на работу, взятые из обучающего кинофильма «Как пройти собеседование при приеме на работу» (в 3-х частях), производство компании PSY-TV, 2010г. (сценарий – Гребенюк Е., реж. - Дмитриев И.)

Тема 3. Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.
Вопросы для опроса

1. Понятие и виды адаптации.
2. Каковы основные факторы адаптации работника на новом месте работы?
3. Социально-психологическая адаптация, ее сущность, этапы и факторы.
4. Каковы критерии и показатели адаптации на новом месте работы?
5. Каковы наиболее важные показатели адаптации сотрудника в организации?
6. Объективные и субъективные факторы адаптации.
7. Как влияет корпоративная культура на процесс адаптации новых сотрудников?
8. Каковы правила социально-психологической адаптации на новом месте работы?
9. Каковы индивидуальные психологические особенности личности работника, облегчающие и затрудняющие адаптацию на новом месте работы?
10. Профессиональный имидж работника: сущность, структура, факторы и основные правила его формирования.

Тема №3. Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.

Тема эссе: ***«Как мне успешно пройти адаптацию на новом месте работы?»***

Тема 4. Психология работоспособности человека.

1. Каковы определяющие факторы условий труда?
2. Раскройте санитарно-гигиенические факторы труда.
3. Раскройте психофизиологические факторы труда.
4. Раскройте социально-экономические факторы труда.

5. Раскройте эстетические факторы труда.
6. Охарактеризуйте утомление как психофизиологическое состояние человека.
7. Каковы индикаторы и стадии утомления?
8. Раскройте способы профилактики и преодоления утомления.
9. В чем необходимость установления оптимального режим труда и отдыха?
10. Каковы современные противоречия в профессиональной деятельности, препятствующие установлению оптимального режима труда и отдыха?
11. Раскройте понятие синдром хронической усталости.
12. Каковы способы профилактики синдром хронической усталости?
13. Каковы основные стрессоры в деятельности специалиста по экономической безопасности?
14. Каковы основные признаки дистресса в профессиональной деятельности?
15. Перечислите методы и приемы регулирования своих психических состояний в профессиональной деятельности?

Тестовое задание. Тема №4: Психология работоспособности человека.

1.Целостная психологическая структура, формирующаяся в процессе жизни человека на основе усвоения им общественных норм сознания и поведения, – это:

e) индивидуальность
f) индивид
g) личность
h) «я-концепция» личности

2.Человека как субъекта деятельности характеризует его:

e) активность
f) межполушарная ассиметрия
g) пол, возраст
h) конституция

3.Вторичное волевое качество, заключающееся в умении контролировать чувственную сторону своей психики и подчинять своё поведению решению сознательно поставленных задач – это:

e) самообладание
f) смелость
g) ответственность
h) решительность

4.К основным формам направленности личности (по К.К. Платонову) НЕ относится:

e) убеждения
f) склонности
g) интересы
h) фрустрация

5.Профессиональная готовность к деятельности специалиста по экономической безопасности определяется … готовность.

e) культурной
f) коммуникативной
g) социально-политической
h) научно-теоретической

6. Врожденные анатомо-физиологические особенности, составляющие природную основу развития способностей человека, называются:

e) акцентуациями
f) задатками
g) привычками
h) умениями

7.Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется:

e) общением
f) привязанностью
g) социумом
h) взаимоотношениями

8.Комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности – это:

e) профессиональное мастерство
f) организаторские способности
g) профессиональное становление
h) профессиональная компетентность

9.Свойство, которое обозначает способность отражать отраженное – размышлять над собственными переживаниями, мыслями ощущениями называется:

e) интуицией
f) рефлексией
g) вниманием
h) мышлением

10. Сознательный характер деятельности человека обусловлен:

e) только целями деятельности
f) только мотивами деятельности
g) целями и мотивами в их взаимной связи
h) действиями

Тема 5. Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Что такое кризис профессионального становление личности?
2. Каковы типы кризисов профессионального становления личности?
3. Каковы фазы кризисов профессионального становления?
4. Перечислите основные кризисы взрослого человека (по Г.Шихи).
5. Перечислите основные кризисы профессионального становления (по Э.Ф.Зееру).
6. Назовите психологические особенности кризисов профессионального становления человека.
7. Каковы негативные и позитивные функции кризисов профессионального становления?
8. Назовите основные направления преодоления кризиса профессионального становления личности.
9. Перечислите виды мотивы трудовой деятельности.
10. В чем роль и значение системы мотивации и стимулирования труда на предприятии?
11. Перечислите основные содержательные и процессуальные теории мотивации.
12. Раскройте основные положения теории «Х», «У» Д.МакГрегора и «Z» В.Оучи.
13. Раскройте основные положения теории потребностей А.Маслоу.
14. Раскройте основные положения теории потребностей К.Альдерфера.
15. Раскройте основные положения теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
16. Раскройте основные положения теории двух факторов Ф.Герцберга.
17. Раскройте основные положения теории ожиданий А.Врума.
18. Раскройте основные положения теории справедливости С.Адамса.
19. Раскройте основные положения теории Портера-Лоулера.
20. Раскройте основные положения теории партисипативного управления.

21. Раскройте основные положения теории мотивации Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова.
22. Раскройте основные положения социологической теории мотивации А.Г. Здравомыслова, В.Н. Рожина, В.А. Ядова.
23. Раскройте особенности мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Тема №5: Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Психологические особенности профессиональных кризисов.
2. Типология и факторы внутриличностных кризисов человека.
3. Внутриличностный конфликт как элемент кризиса профессионального становления.
4. Основные уровни, тенденции и детерминанты развития профессиональных деструкций.
5. Основные пути профессиональной психологической реабилитации.
6. Материальное стимулирование труда и его психологические механизмы.
7. Моральное стимулирование труда и его психологические механизмы.
8. Основные методы и правила эффективной мотивации работников.
9. Позитивные и негативные стимулы развития трудовой мотивации.
10. Сравнительный анализ американской и японской концепций мотивации работников.

Тема 6. Профессиональные психологические деформации, пути их профилактики и преодоления.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Раскройте понятие «профессиональная деформация личности».
2. Перечислите виды профессиональных деформаций личности.
3. Какие профессии наиболее подвержены психологическим деформациям?
4. Перечислите типичные признаки профессиональных деформаций личности.
5. Раскройте классификацию профессиональных деформаций личности (по Е.И.Рогову).
6. Охарактеризуйте синдром «эмоционального выгорания» (понятие, признаки, причины и стадии).
7. Каковы индивидуальные психологические особенности личности, способствующие развитию синдрома «эмоционального выгорания»?
8. Охарактеризуйте управленческую эрозию («порчу властью») (понятие, признаки, причины и виды).
9. Охарактеризуйте административный восторг (понятие, признаки и причины).
10. Охарактеризуйте правовой нигилизм (понятие, виды, признаки и причины).
11. Каковы социальные стереотипы, способствующие формированию профессиональных деформаций личности?
12. Перечислите направления профилактики и преодоления профессиональных деформаций личности.

Тема 7. Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Раскройте сущность малой социальной группы, ее признаки и основные параметры.
2. Какова социометрическая и коммуникативная структура социальной группы?
3. Что такое референтная группа и группа присутствия?
4. Каковы функции референтной группы?
5. Каковы механизмы групповой динамики и стадии развития группы?
6. Раскройте статусно-ролевве характеристики группы.
7. Перечислите официальные и неофициальные роли в группе (по М.Белбину).
8. Регламентация группового поведения. Воздействие группы на личность. Нормы как средство социального контроля.
9. Раскройте понятия конформизма и нонконформизма.
10. Охарактеризуйте феномены социальной фасилитации и социальной ингибиции.
11. Охарактеризуйте эффект социальной лености и условия его возникновения.
12. Раскройте феномен психологической совместимости сотрудников и ее формы.
13. Перечислите основные факторы и последствия групповой сплоченности.
14. Охарактеризуйте феномен моббинга персонала: виды, причины, последствия, пути профилактики и преодоления.
15. Раскройте понятие и структуру социально-психологического климата профессиональной группы.
16. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование и функционирование социально-психологического климата.
17. Каковы методы изучения внутригрупповых отношений?
18. Каковы методы управления социально-психологическим климатом профессиональной группы?

Тема №7: Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.

Ситуация А.

Отдел экономической безопасности в крупной производственно-торговой компании набрали «с нуля»: три девушки и молодой человек, все амбициозные, прекрасно подготовленные специалисты со знанием иностранных языков. На первых порах подразделение было частью коммерческого управления, но через год его решили выделить в самостоятельный отдел, а Константина как единственного мужчину назначить его начальником.

В первые месяцы подчиненные по старой дружбе старались помочь своему новому руководителю. Давали советы, порой действительно ценные, собирались на совещания по собственной инициативе для того, чтобы провести “мозговой штурм” или поставить перед начальником проблему, на которую он пока не успел обратить внимания. При этом высшее руководство было вполне довольно результатами работы отдела. Но именно это Константина и раздражало. Он никак не мог почувствовать себя в роли начальника и, чтобы хоть как-то дистанцироваться от своих бывших приятельниц, стал все чаще принимать и выдавать руководству самостоятельные решения, игнорируя наработки коллектива. Он старался не посещать стихийные собрания, чтобы продемонстрировать их незаконность и ненужность. Однако результат таких действий оказался прямо противоположным задуманному.

Во-первых, подчиненные почувствовали себя обиженными, непонятыми и перестали контактировать с Константином.

Во-вторых, показатели отдела стали падать, руководство начало выражать недовольство и снижать премии, сотрудницы стали открыто вести разговоры о поиске новых мест работы.

<u>Дайте аргументированные ответы на следующие вопросы:</u>

1. Как можно охарактеризовать социально-психологическое состояние отдела как профессиональной группы?
2. Какие поведенческие ошибки допущены новым руководителем?
3. Что можно и нужно сделать для исправления ситуации для улучшения социально-психологического климата в отделе?

Ситуация Б.

Рассказывает руководитель отдела логистики одной из внешнеторговых компаний:

«Год назад в нашей компании появился новый начальник юридического отдела. Марина блестяще знает свое дело. Но она очень резкая и высокомерная, часто позволяет себе обидные замечания, любит выставлять коллег неучами. Неудивительно, что с первых дней работы Марина приобрела репутацию стервы. Я руковожу отделом логистики, постоянно пересекаюсь с Мариной, так как вся документация проходит через юристов. У нас в отделе некоторые даже подумывают об увольнении из-за такой обстановки. Однако я склонен считать, что, работая в коллективе, надо уметь договариваться. Но с Мариной пока не получается. Напряженность в наших отношениях негативно сказывается на результатах труда. К примеру, неприязнь к Марине приводит к тому, что мне просто не хочется к ней заходить для согласования отдельных вопросов, из-за чего затягиваются сроки их решения. Однажды я попросил решить одну проблему нашего отдела с ней моему сотруднику, после чего получил нагоняй от коммерческого директора за нарушение порядка согласования важных документов. Дело дошло до того, что сейчас при встрече она со мной даже не здоровается».

<u>Дайте аргументированный ответ на следующие вопросы:</u>

1. Что является причиной натянутых отношений между руководителями отделов?
2. Какие психологические ошибки допускают оба руководителя при деловом взаимодействии?
3. Каковы возможные пути разрешения возникшей ситуации?

Тема 8. Психология профессиональной карьеры.
Вопросы для опроса на занятиях.

1. Раскройте понятие и типы профессиональной карьеры.
2. Какова типология деловой карьеры (по Д.Сьюперу)?
3. Перечислите этапы деловой карьеры модели карьерного процесса. («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»).
4. Раскройте типы карьерного процесса с учетом российской специфики (по Е.Г.Молл).
5. Охарактеризуйте потенциал карьерного роста личности.
6. Каковы психологические предпосылки карьерного роста личности?
7. Раскройте особенности и методы диагностики потенциала карьерного роста персонала.
8. Охарактеризуйте психологические типы карьеристов: альпинист, иллюзионист, мастер, муравей, коллекционер, узурпатор.

9. Какова роль самоценки и локуса контроля личности в формировании карьерных устремлений?
10. Охарактеризуйте модель «Восьмиугольник основных факторов выбора профессии» Е. А. Климова.
11. Какова типология карьерных ориентаций личности (по Э.Шейну).
12. Раскройте технологию диагностики карьерных ориентаций.
13. Раскройте цели и основные этапы планирования профессиональной карьеры персонала.

Тест: Тема №8: Психология профессиональной карьеры.

1. Карьера – это:
   a) продвижение в какой-либо сфере деятельности
   b) достижение славы, известности, выгоды
   c) жизненный путь, бег, поприще
   d) род занятий, профессия
2. Психологические предпосылки профессионального самоопределения (отметьте правильное):
   a) мечта
   b) высокий интеллект
   c) умение познавать себя
   d) умение познавать мир
3. Продолжите фразу: «Карьера бывает успешной, если она соответствует…» (выберите 1 ответ):
   a) способностям и интересам человека
   b) потребностям общества в специалистах
   c) полученному образованию
   d) требованиям непосредственного руководителя
   e) требованиям родителей
   f) представлениям супруга о карьере спутника жизни
4. Профессионал - это (отметьте существенный признак):
   a) мастер своего дела
   b) человек, получивший хорошее образование
   c) человек, сформировавший интегральные характеристики личности,
   d) профессиональную направленность, компетентность и эмоциональную гибкость
   e) специалист, соединяющий знание теории с практической деятельностью
5. Нормативная функция референтной группы заключается в том, чтобы
   a) устанавливать определенные стандарты поведения и заставлять индивидов следовать им
   b) ранжировать групповые санкции
   c) распределять социальные роли
   d) стать эталоном, с помощью которого индивид может оценивать себя и других
6. Определенные правила, выработанные и принятые группой, которым должно подчиняться поведение членов, чтобы ее деятельность была возможна, называется…
   a) системой санкций
   b) групповыми нормами
   c) групповыми процессами
   d) групповыми ценностями

7. Отношение значимости, связывающее человека с другим человеком или группой лиц, называется
   a) фасилитацией
   b) ригидностью
   c) конформизмом
   d) референтностью
8. Изменение поведения или убеждений индивида в результате реального или воображаемого давления группы характеризуется как феномен
   a) одобрения
   b) конформизма
   c) уступчивости
   d) конфликтности
9. Феномен группового влияния, представляющий собой усиление доминантных реакций индивида в присутствии других лиц, называется
   a) деперсонализацией
   b) аффилиацией
   c) социальной фасилитацией
   d) деиндивидуализацией
10. Ступенчатая модель теории профессионального развития Д.Сьюпера включает следующие стадии (укажите лишнее):
   a) пубертатный период
   b) стадия пробуждения
   c) стадия исследования
   d) латентный период
   e) стадия консолидации
   f) стадия сохранения
   g) стадия спада

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-5.2.2	Способность эффективно применять методы саморазвития с учетом приоритетных задач.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы для зачета по дисциплине: «Психология профессиональной деятельности»

1. Объект и предмет науки психологии профессиональной деятельности.
2. Основные проблемы, изучаемые в психологии профессиональной деятельности.
3. Психологическая структура человеческой личности.
4. Психологическая структура деятельности человека.
5. Сущность и содержание профессионального самоопределения личности.
6. Роль ценностных ориентаций в профессиональном самоопределении личности.

7. Типы и уровни профессионального самоопределения.
8. Методы изучения индивидуальных психологических особенностей личности для целей профессионального самоопределения.
9. Основные мотивы выбора профессии.
10. Основные методы поиска работы.
11. Основные критерии и показатели выбора конкретного места работы.
12. Основные правила составления резюме для поиска места работы.
13. Виды испытаний при приеме на работу, их краткая характеристика.
14. Основные правила подготовки к собеседованию.
15. Психологические аспекты прохождения собеседования.
16. Виды психологических тестов, наиболее часто используемых работодателями.
17. Особенности прохождения психологических тестов при приеме на работу.
18. Понятие, основные факторы и виды адаптации работника на новом месте работы.
19. Социально-психологическая адаптация, ее сущность, этапы и факторы.
20. Критерии и показатели адаптации сотрудника на новом месте работы.
21. Объективные и субъективные факторы адаптации.
22. Корпоративная культура как фактор адаптации новых сотрудников.
23. Основные правила социально-психологической адаптации на новом месте работы.
24. Индивидуальные психологические особенности личности работника, облегчающие и затрудняющие адаптацию на новом месте работы.
25. Профессиональный имидж работника: сущность, структура, факторы и основные правила его формирования.
26. Основные факторы условий труда: понятие, виды, их краткая характеристика.
27. Утомление как психофизиологическое состояние человека: понятие, индикаторы и стадии.
28. Основные способы профилактики и преодоления утомления.
29. Современные противоречия в профессиональной деятельности, препятствующие установлению оптимального режима труда и отдыха, пути их преодоления.
30. Синдром хронической усталости: понятие, признаки, причины, пути профилактики и преодоления.
31. Основные стрессоры в деятельности специалиста по экономической безопасности.
32. Основные признаки дистресса в профессиональной деятельности.
33. Методы и приемы саморегуляции психических состояний личности в профессиональной деятельности?
34. Понятие и типы кризисов профессионального становления личности.
35. Основные фазы кризисов профессионального становления.
36. Основные кризисы взрослого человека (по Г.Шихи) и кризисы профессионального становления (по Э.Ф.Зееру).
37. Психологические особенности кризисов профессионального становления человека.
38. Негативные и позитивные функции кризисов профессионального становления.
39. Основные направления преодоления кризиса профессионального становления личности.
40. Понятие и виды мотивы трудовой деятельности.
41. Роль и значение системы мотивации и стимулирования труда на предприятии.
42. Основные положения теории «Х», «У» Д.МакГрегора и «Z» В.Оучи.
43. Основные положения теории потребностей А.Маслоу и К.Альдерфера.
44. Основные положения теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
45. Основные положения теории двух факторов Ф.Герцберга.
46. Основные положения теории ожиданий А.Врума и теории справедливости С.Адамса.
47. Основные положения теории Портера-Лоулера.
48. Основные положения теории партисипативного управления.

49. Особенности мотивации и стимулирования профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.
50. Понятие, признаки и виды профессиональных деформаций личности.
51. Классификация профессиональных деформаций личности (по Е.И.Рогову).
52. Синдром «эмоционального выгорания»: понятие, признаки, причины и стадии.
53. Индивидуальные психологические особенности личности, способствующие развитию синдрома «эмоционального выгорания».
54. Управленческая эрозия («порча властью»): понятие, признаки, причины и виды.
55. Административный восторг: понятие, признаки и причины.
56. Правовой нигилизм: понятие, виды, признаки и причины.
57. Социальные стереотипы, способствующие формированию профессиональных деформаций личности.
58. Перечислите направления профилактики и преодоления профессиональных деформаций личности.
59. Сущность малой социальной группы, ее признаки и основные параметры.
60. Основные механизмы групповой динамики и стадии развития группы.
61. Статусно-ролевые характеристики группы, официальные и неофициальные роли в группе (по М.Белбину).
62. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля.
63. Феномены социальной фасилитации и социальной ингибиции.
64. Эффект социальной лености и условия его возникновения.
65. Феномен психологической совместимости сотрудников и ее формы.
66. Феномен моббинга персонала: виды, причины, последствия, пути профилактики и преодоления.
67. Понятие и структура социально-психологического климата профессиональной группы.
68. Основные факторы, влияющие на формирование и функционирование социально-психологического климата.
69. Методы изучения внутригрупповых отношений и методы управления социально-психологическим климатом профессиональной группы.
70. Понятие и типы профессиональной карьеры.
71. Типология деловой карьеры (по Д.Сьюперу).
72. Этапы деловой карьеры модели карьерного процесса («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»).
73. Типы карьерного процесса с учетом российской специфики (по Е.Г.Молл).
74. Потенциал карьерного роста личности: понятие и психологические предпосылки.
75. Особенности и методы диагностики потенциала карьерного роста персонала.
76. Психологические типы карьеристов: альпинист, иллюзионист, мастер, муравей, коллекционер, узурпатор.
77. Самоценка и локус контроля личности в формировании карьерных устремлений.
78. Типология карьерных ориентаций личности (по Э.Шейну).
79. Технология диагностики карьерных ориентаций.

Шкала оценивания.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-5.2.2. Способность эффективно применять методы саморазвития с учетом приоритетных	Деятельностный – качество использования методов самоорганизации и саморазвития: определяет и применяет	Осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов	Опрос. Эссе. Тестирование.

задач.	методы (тайм-менеджмент, выработка привычек, самомотивация, «круг общения» и др.) самоорганизации и саморазвития.	саморазвития (времени и других ресурсов) при решении поставленных задач и относительно полученного результата.	

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

К зачету по дисциплине «Психология профессиональной деятельности» необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

В самом начале освоения дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины «Психология профессиональной деятельности»;
- перечнем знаний, умений которыми обучающийся должен овладеть,
- тематическими планами занятий,
- контрольными мероприятиями,
- учебником, учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем экзаменационных вопросов и заданий.

После этого у Вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение заданий учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психолгия профессиональной деятельности» проводится в соответствии с Учебным планом по семестрам – в 6 семестре для очной формы обучения в виде зачета.

Обучающийся допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполненных работ. В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Обучение по дисциплине «психология профессиональной деятельности» предполагает контактную форму работы (лекционные, практические занятия, а также консультации) и самостоятельную работу обучающихся.

5.1. Методические рекомендации по подготовке к лекционным и семинарским занятиям

Дисциплина «Психология профессиональной деятельности» ориентирована на формирование у обучающихся представлений о психологических проблемах профессиональной деятельности, знание которых необходимо для будущей практической деятельности, знание и использование методов психической саморегуляции в сфере профессиональной деятельности. В связи с этим предполагается следующая последовательность в подготовке обучающихся к лекции:

- ознакомление с материалом предыдущей лекции;

- знакомство с тематикой предстоящей лекции (по тематическому плану, представленному в настоящей рабочей программе дисциплины);
- прочтение и анализ учебных пособий, учебников, научных статей по теме предстоящего лекционного занятия;
- подготовить вопросы, которые вы предполагаете задать лектору по проблеме предстоящей лекции.

Цель практических занятий заключается в ознакомлении обучающихся с новыми подходами к исследованиям психологии профессиональной деятельности и диагностике личностных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

. Подготовка к практическим занятиям предполагает проработку ответов на вопросы, предложенные в каждой теме настоящей рабочей программы дисциплины, а также выработку навыков работы с научной психологической литературой и библиографией, справочниками, психологическими базами данных. Ряд практических занятий предполагают обсуждение проблемных ситуаций с последующим групповым обсуждением.

Вопросы для самостоятельной подготовки к семинарским занятиям

Тема 1. Психология профессионального самоопределения.

1. Объект и предмет науки психологии профессиональной деятельности.
2. Основные проблемы, изучаемые в психологии профессиональной деятельности.
3. Основные понятия психологии профессиональной деятельности.
4. Психологическая структура деятельности.
5.. Профессиограмма и психограмма.

Тема 2. Психологические аспекты поиска работы и трудоустройства.

1. Психологические аспекты поиска работы.
2.Мотивы выбора профессии. Анализ рынка труда в регионе за последний год.
3. Методы поиска работы.
4.Оценка надежности работодателя и его корпоративной культуры.
5.Основные критерии и показатели выбора конкретного места работы.
6. Основные правила составления резюме для поиска места работы.

Тема 3. Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.

1. Адаптация человека как феномен науки и практики.
2.Понятие и виды адаптации. Виды и факторы адаптации работника на новом месте работы.
3.Социально-психологическая адаптация, ее сущность, этапы и факторы.
4. Критерии и показатели адаптации. Объективные и субъективные факторы адаптации.
5. Факторы, определяющие успешность адаптации работника на новом рабочем месте. 6.
6. Факторы, отрицательно влияющие на адаптацию.

Тема 4. Психология работоспособности человека.

1. Условия труда: определяющие факторы и классификация работ.
2.Основные факторы труда: санитарно-гигиенические, психофизиологические, социально-экономические, эстетические.
3. Утомление: сущность и виды. Индикаторы утомления. Стадии утомления. Способы профилактики и преодоления утомления.
4.Стрессы в профессиональной деятельности: понятие и виды. Основные стрессоры в деятельности специалиста по экономической безопасности.

Тема 5. Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.
1. Понятие и типы кризисов профессионального становления личности.
2. Характеристика кризисов профессионального становления.
3. Фазы кризисов профессионального становления. Основные кризисы взрослого человека (по Г.Шихи). Основные кризисы профессионального становления (по Э.Ф.Зееру).
4. Основные факторы профессиональных кризисов.
5. Негативные и позитивные функции кризисов. Направления преодоления кризиса профессионального становления личности.

Тема 6. Профессиональные психологические деформации, пути их профилактики и преодоления.
1. Понятие и виды профессиональных деформаций личности (далее – ПДЛ). Изучение феномена ПДЛ в зарубежной и отечественной науке.
2. Профессии, наиболее подверженные психологическим деформациям. Типичные признаки ПДЛ. Классификация ПДЛ (по Е.И.Рогову).
3. Синдром «эмоционального выгорания» (далее – СЭВ): признаки и стадии.
4. Индивидуальные психологические особенности личности, способствующие развитию СЭВ.

Тема 7. Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.
1. Социальная группа как объект управления. Классификация социальных групп.
2. Сущность малой социальной группы, ее признаки и основные параметры.
3. Группа и коллектив.
4. Группа и команда.

Тема 8. Психология профессиональной карьеры.
1. Понятие и типы профессиональной карьеры.
2.Типология деловой карьеры (по Д.Сьюперу).
3.Этапы деловой карьеры.
4.Модели карьерного процесса («трамплин», «лестница», «змея», «перепутье»).
5.Типы карьерного процесса с учетом российской специфики (по Е.Г.Молл). Повороты и кризисы карьеры.

5.2. Методические рекомендации к самостоятельной работе

Самостоятельная работа обучающихся направлена на решение следующих задач:

1. Формирование знаний о сущности и содержании процесса профессионального самоопределения личности о методах самостоятельного поиска работы.
2. Формирование знаний о психологических аспектах прохождения испытаний при приеме на работу, процессе социально-психологической адаптации на новом месте работы.
3. Умения преодолевать кризисы профессионального становления;
4. Знать и уметь успешно проходить процедуру составления резюме и устройства на работу.

Для решения первой задачи обучающимся предлагается анализ об основных направлениях исследования психологии профессиональной деятельности и профессионального самоопределения в отечественной и зарубежной науке. Результаты исследования обсуждаются на практических занятиях.

Для решения второй задачи – формирование знаний о психологических аспектах прохождения испытаний при приеме на работу, а также в процессе социально-

психологической адаптации на новом месте работы обучающимся необходимо подготовить сообщения и презентации по предлагаемым научным статьям/текстам относительно проблем устройства на работу и их коллективного обсуждения (в форме групповых дискуссий).

Для решения третьей задачи –, умения преодолевать кризисы профессионального становления в процессе практического занятия обсуждаются предпосылки и причины возможных кризисов и способов их предупреждения и преодоления.

Для решения четвёртой задачи – знать и уметь успешно проходить процедуру составления резюме и устройства на работу демонстрируются варианты подготовленных резюме и собеседований при приеме на работу.

5.3. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Опрос.

Опрос проводится по темам 1-8 и реализуется на основе разноуровневых задач и заданий:

а) ***репродуктивного уровня***, позволяющие оценить и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины.

Разные задания этого уровня оцениваются на основании следующих *критериев:*

– точность воспроизведения учебного материала (воспроизведение терминов, алгоритмов, методик, правил, фактов и т.п.);

– точность в описании фактов, явлений, процессов с использованием терминологии;

– точность различения и выделения изученных материалов;

б) ***реконструктивного уровня***, позволяющие оценить и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерием оценки является:

– продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию;

– продемонстрирована способность синтезировать на основе данных новую информацию;

– сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения;

– установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности;

в) **творческого уровня**, позволяющие оценить и диагностировать умения интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Критерии оценки:

– продемонстрирована способность оценивать, делать заключения с учетом внутренних условий или внешних критериев;

– продемонстрирован междисциплинарный подход к решению задачи, осуществлена интеграция знаний из разных научных областей;

– сформулированы критерии для оценки, создана система доказательств, убедительно аргументирующая выводы, положенные в основу решения задачи.

Доклады.

При оценке доклада используются следующие критерии (каждый критерий - 1 балл):

– соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;

– проблемность / актуальность;

– новизна / оригинальность полученных результатов;

– глубина / полнота рассмотрения темы;

– доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
– логичность / структурированность / целостность выступления;
– речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
– используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
– наглядность / презентабельность (если требуется);
– самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Общая оценка за доклад учитывает также его наглядное сопровождение с использованием мультимедийных средств и ответы на вопросы слушателей.

Эссе.

Критерии оценки эссе.

- самостоятельность и оригинальность изложения материала;
- логичность изложения и доказательность аргументации;
- наличие ссылок на использованные источники информации;
- умение сделать краткие и понятные выводы;
- правильность и аккуратность оформления.

Анализ деловых ситуаций.

Критерии оценки анализа деловых ситуаций.

- понимание актуальности и прикладной значимости ситуации;
- информационная достаточность ответа;
- аргументированность и непротиворечивость ответа;
- наличие выраженной собственной позиции;
- стиль и язык изложения (логичность, лаконичность, образность, грамотность и др.);
- владение понятийным аппаратом темы (целесообразное и корректное использование терминологии, пояснение основных понятий);
- полнота и качество ответов на вопросы.

Тесты.

Тестирование проводится по темам 1, 2, 3 и реализуется на основе блока тестовых заданий.

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

Цель методических рекомендаций - обеспечить студенту оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

Студентам необходимо ознакомиться: с содержанием рабочей программы дисциплины, с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимся на образовательном портале и сайте кафедры, с графиком консультаций преподавателей кафедры.

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс).

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет.

Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания кафедры.

Студентам необходимо:

- перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы;
- на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на «электронный почтовый ящик группы» (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции;
- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале опять не удалось, то обратитесь к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям.

Студентам следует:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;
- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия и отработать задания, определённые для подготовки к практическому занятию;
- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовые акты и материалы правоприменительной практики;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;
- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;
- в ходе практического занятия давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;
- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Одной из форм самостоятельной работы студента является подготовка научного доклада, для обсуждения его на практическом (семинарском) занятии по темам 1, 2, 4.

Цель научного доклада - развитие у студентов навыков аналитической работы с научной литературой, анализа дискуссионных научных позиций, аргументации собственных взглядов. Подготовка научных докладов также развивает творческий потенциал студентов.

Научный доклад готовится под руководством преподавателя, который ведет практические (семинарские) занятия.

Рекомендации студенту:

- перед началом работы по написанию научного доклада согласовать с преподавателем тему, структуру, литературу, а также обсудить ключевые вопросы, которые следует раскрыть в докладе;

- представить доклад научному руководителю в письменной форме;

- выступить на семинарском занятии с 10-минутной презентацией своего научного доклада, ответить на вопросы студентов группы.

Требования:

- к оформлению научного доклада: шрифт – Times New Roman, размер шрифта - 14, межстрочный интервал - 1,5, размер полей - 2,5 см, отступ в начале абзаца - 1,25 см, форматирование по ширине); листы доклада скреплены скоросшивателем. На титульном листе указывается наименование учебного заведения, название кафедры, наименование дисциплины, тема доклада, ФИО студента;

- к структуре доклада - оглавление, введение (указывается актуальность, цель и задачи), основная часть, выводы автора, список литературы (не менее 5 позиций). Объем согласовывается с преподавателей. В конце работы ставится дата ее выполнения и подпись студента, выполнившего работу.

Методические рекомендации по подготовке, написанию и оформлению эссе

Написание эссе проводится по теме 3 с целью формирования общепрофессиональных компетенций и навыков применения для решения профессионально значимых задач психологических методов, средств и приемов.

Эссе (от французского "essai" — попытка, проба, очерк). Создателем жанра эссе считается французский философ Мишель Монтень ("Опыты", 1580 г.).

Эссе студента — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем), которая выражает подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным изложением, ориентированным на разговорную речь. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно — следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научно-популярным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
- мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе должно иметь следующую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана и логики развития мысли):

- вступление;
- основная часть (тезис, аргументы; тезис, аргументы; тезис, аргументы и т.д.);
- заключение;

- список использованной литературы.

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, обосновывается ее актуальность и важность; в заключении - резюмируется мнение автора, делаются обобщающие выводы и прогнозы).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы. Помните, что в эссе оценивается не столько Ваше отношение к исследуемой проблеме, сколько умение его аргументировать. А главное - самостоятельность и оригинальность мышления.

Стиль изложения в эссе допускает эмоциональность, экспрессивность, художественность. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить. Эссе допускает использование эпиграфа.

В эссе допустима и полезна полемика с другими авторами (их точкой зрения), поскольку в задачу студента входит обязательная демонстрация начитанности по изучаемой дисциплине. Цитировать других авторов можно, но умеренно и уместно. Внизу страницы делается сноска (фамилия, инициалы автора, название книги или статьи, место издания, год издания, стр.). В конце работы помещается список использованной литературы.

Объем эссе - от трех до пяти страниц напечатанного текста (не считая титульного листа и списка литературы). Требования к оформлению эссе: текст распечатывается на одной стороне листа бумаги формата А-4, при этом задается размер шрифта - 12, тип шрифта - Times New Roman, межстрочный интервал – полуторный. Поля слева – 30 мм, справа – 10 мм, сверху и снизу – 20 мм. На титульном листе указываются: наименование учебного заведения (Академии и Института), название кафедры (кафедра «Конфликтологии и миграционной безопасности»), вид работы (эссе по учебной дисциплине «Психология профессиональной деятельности»), тема эссе, фамилия, имя и отчество студента, номер его группы и курса, название специальности и факультета.

Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельных домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины студентам предлагается перечень заданий для самостоятельной работы.

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Студентам следует:

- руководствоваться графиком самостоятельной работы, определенным РПД;
- выполнять все плановые задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения, и разбирать на семинарах и консультациях неясные вопросы;
- использовать при подготовке методические разработки кафедры по написанию рефератов, эссе, контрольных работ;
- при подготовке к промежуточному контролю параллельно прорабатывать соответствующие теоретические и практические разделы дисциплины, фиксируя неясные моменты для их обсуждения на плановой консультации.

Методические рекомендации по работе с литературой.

Любая форма самостоятельной работы студента (подготовка к семинарскому занятию, написание эссе, контрольной работы, доклада и т.п.) начинается с изучения соответствующей литературы как в библиотеке, так и дома.

К каждой теме учебной дисциплины подобрана основная и дополнительная литература.

Основная литература - это учебники и учебные пособия.

Дополнительная литература - это монографии, сборники научных трудов, журнальные и газетные статьи, различные справочники, энциклопедии, интернет ресурсы.

Рекомендации студенту:

- выбранную монографию или статью целесообразно внимательно просмотреть. В книгах следует ознакомиться с оглавлением и научно-справочным аппаратом, прочитать аннотацию и предисловие. Целесообразно ее пролистать, рассмотреть иллюстрации, таблицы, диаграммы, приложения. Такое поверхностное ознакомление позволит узнать, какие главы следует читать внимательно, а какие прочитать быстро;

- в книге или журнале, принадлежащие самому студенту, ключевые позиции можно выделять маркером или делать пометки на полях. При работе с Интернет-источником целесообразно также выделять важную информацию;

- если книга или журнал не являются собственностью студента, то целесообразно записывать номера страниц, которые привлекли внимание. Позже следует возвратиться к ним, перечитать или переписать нужную информацию. Физическое действие по записыванию помогает прочно заложить данную информацию в «банк памяти».

Выделяются следующие виды записей при работе с литературой:

Конспект - краткая схематическая запись основного содержания научной работы. Целью является не переписывание произведения, а выявление его логики, системы доказательств, основных выводов. Хороший конспект должен сочетать полноту изложения с краткостью.

Цитата - точное воспроизведение текста. Заключается в кавычки. Точно указывается страница источника.

Тезисы - концентрированное изложение основных положений прочитанного материала.

Аннотация - очень краткое изложение содержания прочитанной работы.

Резюме - наиболее общие выводы и положения работы, ее концептуальные итоги. Записи в той или иной форме не только способствуют пониманию и усвоению изучаемого материала, но и помогают вырабатывать навыки ясного изложения в письменной форме тех или иных теоретических вопросов.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Белов В.В. Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Белов, В.В. Карпов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 157 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/63902. – ИБС «Лань».
2. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература.

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. – ИБС «Юрайт».
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52552.html.— ЭБС «IPRbooks».
3. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 343 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-03082-2. – ИБС «Юрайт».
4. Глозман Ж. М. Психология. Общение и здоровье личности : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Ж. М. Глозман. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 230 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-02327-5. – ИБС «Юрайт».
5. Гуревич П. С. Психология : учебник для академического бакалавриата / П. С. Гуревич. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 465 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-00942-2. – ИБС «Юрайт».
6. Константинов В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 158 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04311-2. – ИБС «Юрайт».
7. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 500 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. – ИБС «Юрайт».
8. Одинцова М. А. Психология стресса : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 299 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00374-1. – ИБС «Юрайт».
9. Панина С. В. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 312 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04267-2. – ИБС «Юрайт».
10. Пряжников Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01541-6. – ИБС «Юрайт».
11. Психология безопасности : учебное пособие для академического бакалавриата / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перелыгина. — М. : Издательство

Юрайт, 2017. — 276 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04312-9. – ИБС «Юрайт».
12. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С Карымова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 286 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54148.html.— ЭБС «IPRbooks».
13. Рамендик, Д. М. Психология делового общения : учебник и практикум для СПО / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 258 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01119-7. – ИБС «Юрайт».
14. Суворова Г. М. Психологические основы безопасности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. М. Суворова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 162 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00144-0. – ИБС «Юрайт».
15. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Цветков В.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 183 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52550.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Тема 1. Психология профессионального самоопределения.

1. Белов В.В. Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Белов, В.В. Карпов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 157 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/63902. – ИБС «Лань».
2. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
4. Климов А.Е. Психология профессионального самоопределения: учебн.пособие. – М., 2010.
5. Панина С. В. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 312 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04267-2. – ИБС «Юрайт».
6. Пряжников Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01541-6. – ИБС «Юрайт».

7.

Тема 2. Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. – ИБС «Юрайт».
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52552.html.— ЭБС «IPRbooks».
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
4. Иванова С.В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час? -М., Альбина Бизнес Букс, 2007.
5. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. –М., изд-во Эксмо, 2005.
6. Пряжников Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01541-6. – ИБС «Юрайт».

Тема 3. Социально-психологическая адаптация на новом месте работы.

1. Белов В.В. Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Белов, В.В. Карпов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 157 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/63902. – ИБС «Лань».
2. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
4. Пряжников Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01541-6. – ИБС «Юрайт».
5. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С Карымова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 286 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54148.html.— ЭБС «IPRbooks».
6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.

Тема 4. Психология работоспособности человека.

1. Белов В.В. Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Белов, В.В. Карпов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 157 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/63902. – ИБС «Лань».
2. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
4. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 500 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. – ИБС «Юрайт».
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.
6. Психология безопасности : учебное пособие для академического бакалавриата / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перелыгина. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 276 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04312-9. – ИБС «Юрайт».
7. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С Карымова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 286 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54148.html.— ЭБС «IPRbooks».

Тема 5. Кризисы профессионального становления и трудовая мотивация.

1. Белов В.В. Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Белов, В.В. Карпов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 157 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/63902. – ИБС «Лань».
2. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
4. Иванова С.В. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? 3-е изд. -М., Альбина Бизнес Букс, 2007.
5. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 500 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. – ИБС «Юрайт».
6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.

7. Самосознание и защитные механизмы личности: Хрестоматия /Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. - Самара, 2000.

Тема 6. Профессиональные психологические деформации, пути их профилактики и преодоления.

1. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
3. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика /Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005.
4. Константинов В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 158 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04311-2. – ИБС «Юрайт».
5. Одинцова М. А. Психология стресса : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 299 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00374-1. – ИБС «Юрайт».
6. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 500 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. – ИБС «Юрайт».
7. Психология безопасности : учебное пособие для академического бакалавриата / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перелыгина. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 276 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04312-9. – ИБС «Юрайт».
8. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Цветков В.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 183 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52550.html.— ЭБС «IPRbooks».

Тема 7. Социально-психологические явления в профессиональной группе и их влияние на совместную деятельность.

1. Белов В.В. Психология профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих: Электронное учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.В. Белов, В.В. Карпов. — Электрон. дан. — СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2010. — 157 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/63902. – ИБС «Лань».
2. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».

3. Коломинский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах: учебное пособие. –М., 2008.
4. Кричевский Р.Л., Дубровская Е.М. Социальная психология малой группы: учеб.пособие. –М., 2010.
5. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 500 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01412-9. – ИБС «Юрайт».
6. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Цветков В.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 183 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52550.html.— ЭБС «IPRbooks».
7. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С Карымова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 286 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54148.html.— ЭБС «IPRbooks».

Тема 8. Психология профессиональной карьеры.

1. Дубовицкая Т.Д. Психология и психофизиология профессиональной деятельности: учебное пособие. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — БГПУ имени М. Акмуллы, 2014. — 258 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56661. – ИБС «Лань».
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Зеер Э.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015.— 336 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36853.html.— ЭБС «IPRbooks».
3. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры: учеб.пособие для студентов вузов. – Вологда, 2010.
4. Психология безопасности : учебное пособие для академического бакалавриата / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перелыгина. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 276 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04312-9. – ИБС «Юрайт».
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.
6. Управление личной карьерой: Учеб.пособие для вузов / под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. – М. : Логос, 2005.
7. Шаповалов В. К. Консультирование по карьере: Учеб.пособие / В. К. Шаповалов, О. В. Минкина. – М. : Академический проект, 2008.

6.4. Нормативные правовые документы.

Изучение таковых не предполагается.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. http://www.biblioclub.ru - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE».
2. http://uisrussia.msu.ru - Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия).

3. http://www.psy-files.ru/: на сайте представлены on-line тесты, тестовые методики, подборка тренинговых упражнений для детей и взрослых, психологическая библиотека, документация психолога;
4. http://vsetesti.ru/: на сайте размещены профессиональные психологические тесты;
5. http://www.rospsy.ru/. Информационно-аналитический портал. Российская психология.
6. http://psychology.net.ru/. Сайт «Мир психологии».
7. htpp://www.voppsy.ru – сайт журнала «Вопросы психологии».
8. htpp://www.psyedu.ru - сайт журнала «Психологическая наука и образование»
9. htpp://magazine.mospsy.ru - сайт журнала «Московский психологический журнал»
10. htpp://psychol.ras.ru/ippp_pfr/journal/ -Журнал практической психологии и психоанализа.
11. htpp://oedipus.ru/ - сайт журнала «Вестник психоанализа».
12. htpp://www.psy-gazeta.ru/ - сайт газеты «Психологическая газета».

6.6. Иные источники.

1. Андреева Г.А. Социальная психология: учебник. – М., 2010.
2. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика /Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005.
3. Гуревич А. М. Ассессмент: принципы подготовки и проведения. – СПб.: Речь, 2005.
4. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: учебник для вузов. -М., 2006.
5. Иванова С.В. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? 3-е изд. -М., Альбина Бизнес Букс, 2007.
6. Иванова С.В. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час? -М., Альбина Бизнес Букс, 2007.
7. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. –М., изд-во Эксмо, 2005.
8. Журавлев А.Л. Социальная психология: учебное пособие для вузов. –М., 2007.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие. – М., 2003.
10. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008.
11. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры: учеб.пособие для студентов вузов. – Вологда, 2010.
12. Климов А.Е. Психология профессионального самоопределения: учебн.пособие. – М., 2010.
13. Коломинский Я.Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах: учебное пособие. –М., 2008.
14. Кричевский Р.Л., Дубровская Е.М. Социальная психология малой группы: учеб.пособие. –М., 2010.
15. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
16. Психология. Полный энциклопедический справочник/ Сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.
17. Психологический словарь / сост.Р.С. Немов. — М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007.
18. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.
19. Самосознание и защитные механизмы личности: Хрестоматия /Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. - Самара, 2000.

20. Управление личной карьерой: Учеб.пособие для вузов / под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. – М. : Логос, 2005.
21. Шаповалов В. К. Консультирование по карьере: Учеб.пособие / В. К. Шаповалов, О. В. Минкина. – М. : Академический проект, 2008.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».