

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 25.09.2023 14:21:18
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:
Руководитель ООП



Н.Н. Демиденко
«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Психология профессиональной карьеры

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) магистратуры

Психология труда и управления, организационная психология

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: *Н.Н. Демиденко*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: формирование компетенции обучающихся: осуществлять научное психологическое исследование, на основе данных психодиагностики разрабатывать профессиограммы, программы профессионального развития сотрудников и организации.

Задачами освоения дисциплины являются развитие конкретных компетенций обучающихся:

- Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявляет требования к профессиональной деятельности, диагностирует уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики;

- Разрабатывает программы эмпирического, экспериментального исследования и реализует их в организации с применением методологии научного исследования;

- Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики

- Разрабатывает на основе данных эмпирических исследований программы профессионального развития сотрудников с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации;

- Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников;

- Осуществляет консультирование сотрудников и руководителей по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций;

- Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к разделу образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений. Логически и содержательно-методически она взаимосвязана с другими частями образовательной программы:

- дисциплинами: Актуальные проблемы теории и практики психологии труда и управления, Качественные и количественные методы исследования в психологии, Психология управления организационными изменениями, Психологические экспертизы в психологии труда и управления, Профессиональный стресс и профессиональные деформации личности, Профессиография и психография труда, др.;

- практиками: Учебная (научно-исследовательская работа), производственная практика в профильных организациях.

Требования к «входным» знаниям и умениям обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин, следующие: обучающийся должен знать основы психологии развития, социальной психологии, психологии труда, управления; владеть навыками деловой коммуникации, методами и техниками саморазвития.

3. Объем дисциплины: 3 зачетные единицы, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 22 часов, в т.ч. практическая подготовка 4 часов, практические занятия 22 часов, в т.ч. практическая подготовка 11 часов,

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 11 час.;

самостоятельная работа: 26 часов, в том числе контроль 27 час.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-2 Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики</p>	<p>ПК-2.1. Осуществляет профессиографический анализ труда сотрудников организации, с целью выявления требований к профессиональной деятельности, диагностики уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики ПК-2.2. Разрабатывает инструменты измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации</p>
<p>ПК-5 Способен осуществлять психологическое консультирование по вопросам поддержания, укрепления и сохранения психического здоровья сотрудников, наиболее эффективного использования личностных и профессиональных качеств в целях повышения эффективности труда</p>	<p>ПК-5.1 Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств работников ПК-5.2 Осуществляет консультирование сотрудников и руководителей по вопросам личного и профессионального развития, развития мотивации и эффективных коммуникаций ПК-5.3 Реализует программы, направленные на поддержание психического здоровья и предупреждение профессиональных рисков, отклонений в социальном и личностном статусе сотрудников</p>
<p>ПК-6 Способен к организации системы психологического сопровождения организации на основе мониторинга уровня ее развития</p>	<p>ПК-6.1 Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста» ПК-6.2 Разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников ПК-6.3 Реализует программы сопровождения, адаптации, обучения и развития персонала</p>

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения – экзамен,
3 семестр.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия			Контроль самостоятельной работы
		всего	в т.ч. практическая подготовка	всего	в т.ч. практическая подготовка		
Введение в психологию профессиональной карьеры.	7	2	1		1	1	2
Понятие карьеры в социальной психологии, психологии труда и управления	9	2	1	2	1	1	2
Типологии выстраиваемых карьер	9	2	1	2	1	1	2
Периодизации карьерных процессов.	9	2	1	2	1	1	2
Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.	8	2		2	1	1	2
Социальные факторы в профессиональной карьере	8	2		2	1	1	2
Организационные факторы профессиональной карьеры.	10	2		2	1	1	4
Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.	12	2		4	1	1	4
Обзор актуальных	9	2		2	1	2	2

карьерных феноменов							
Методы управления профессиональной карьерой.	15	4		4	2	1	4
Контроль	27						
ИТОГО	108	22	4	22	11	11	26

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем <i>(в строгом соответствии с разделом II РПД)</i>	Вид занятия	Образовательные технологии
Введение в психологию профессиональной карьеры.	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Дискуссия – «круглый стол».
Понятие карьеры в социальной психологии, психологии труда и управления	Лекция Практическое занятие	Проблемная лекция Технологии развития критического мышления
Типологии выстраиваемых карьер	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Технологии развития критического мышления
Периодизации карьерных процессов.	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Дискуссия – «круглый стол».
Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Форум
Социальные факторы в профессиональной карьере	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Форум
Организационные факторы профессиональной карьеры.	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Проектная технология
Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.	Лекция Практическое занятие	Лекция -консультация Проектная технология
Обзор актуальных карьерных феноменов	Лекция Практическое занятие	Лекция традиционная Форум
Методы управления профессиональной карьерой.	Лекция Практическое занятие	Лекция -консультация Фасилитированная дискуссия Проектная технология

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Вопросы и задания для самостоятельного изучения тем:

Тема 1. Введение в психологию профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы: 1) Как понимается карьера в современном мире? 2) Какие существуют представления в современном обществе о построении карьеры?

Задания для самостоятельной работы: 1) Разработать «ментальную карту» понятия карьеры. Представить в письменной форме.

Темы эссе: Карьера в XXI веке: как, зачем, почему?

Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Вопрос: Как определяют понятие карьеры?

Критерий ответа: перечисление всех уровней операционализации (не менее 3) понятия с позиции различных теоретических подходов.

Тема 2. Понятие карьеры в социальной психологии, психологии труда и управления.

Вопросы для самостоятельной работы: 1) Какие виды карьеры существуют? Критерий ответа: воспроизведение всех вариантов типологий карьеры (не менее 3) с указанием критерия выделения каждой типологии.

Задания: Сопоставьте между собой существующие модели социального успеха в карьере с моделью рефлексии и индивидуализации и перечислите ключевые отличия данных моделей. Критерий ответа: умение воспроизвести основное содержание модели рефлексии и индивидуализации и обосновать, почему данная модель является наиболее актуальной в современных реалиях.

Темы эссе: Что такое успех в карьере?

Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Какие критерии социального успеха заложены в понятие успешной карьеры? Критерий ответа: перечисление и описание семи критериев социального успеха как комплексных культурно-исторических факторов формирования отношения к успеху.

Тема 3. Типологии выстраиваемых карьер.

Вопросы для самостоятельной работы: В чем принципиальные отличия транспрофессиональной, поливариативной и традиционной

карьеры? Критерий ответа: понимание основного критерия отличия данных типов карьер, заложенного в эволюцию взглядов о карьере.

Задания: Сопоставьте между собой типологии профильных карьер (например, политическая, бизнес, административная и пр.). В чем заключаются отличия основных типов карьер в разных типологиях? Критерий ответа: умение выделить ключевые характеристики в каждой из сфер строительства карьеры.

Темы эссе: Как выбрать правильную цель в карьере?

Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Создать тренинговые упражнения, позволяющие провести этап проблематизации и рефлексии в социально-психологическом тренинге карьерного развития.

Тема 4. Периодизации карьерных процессов.

Вопросы для самостоятельной работы: Какие требования предъявляются карьерными консультантами и коучи к формулированию цели карьерного развития? Критерий ответа: перечисление требований, предъявляемых к карьерным целям (Клюев, Князева).

Задания:

- 1) Проанализируйте основные ошибки, встречающиеся в карьерном целеполагании и их природу. Критерий ответа: умение проанализировать базовые ошибки карьерного целеполагания с опорой на современные отечественные и зарубежные исследования (Шаповалов, Greenhaus).
- 2) Составить личный карьерный договор, включающий записывание участником тренинга всех пунктов данного договора, характеризующих цели карьерного развития.

Тема 5. Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы: Какие Вы знаете типологии факторов успешной карьеры, и какие из них являются наиболее актуальными? Критерий ответа: перечисление не менее 3 типологий факторов карьеры (Молл Е.Г., Могилевкин Е.А., Рикель А.М.) с выделением сильных и слабых сторон каждой типологии.

Задания: Проанализировать существующие критерии успешной карьеры с точки зрения их распространенности в современном российском обществе. Критерий ответа: перечисление не менее 5 критериев успешной

карьеры с анализом их выраженности в российском обществе. Темы эссе
Можно ли классифицировать карьерные факторы: теория хаоса верна?

Тема 6. Социальные факторы в профессиональной карьере.

Вопросы для самостоятельной работы: Как влияет гендер на карьерное развитие личности? Критерий ответа: перечисление основных выявленных условий влияния гендера.

Задания: Проанализируйте все внешние социальные факторы с точки зрения важности их влияния на карьерное развитие.

Тема эссе: Религия и карьера: точки соприкосновения.

Тема 7. Организационные факторы профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы: В чем принципиальные отличия транспрофессиональной, поливариативной и традиционной карьеры? Критерий ответа: понимание основного критерия отличия данных типов карьер, заложенного в эволюцию взглядов о карьере.

Задания: Сопоставьте между собой типологии профильных карьер (например, политическая, бизнес, административная и пр.). В чем заключаются отличия основных типов карьер в разных типологиях? Критерий ответа: умение выделить ключевые характеристики в каждой из сфер строительства карьеры. Темы эссе Как выбрать правильную цель в карьере? Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Создать тренинговые упражнения, позволяющие провести этап проблематизации и рефлексии в социально-психологическом тренинге карьерного развития.

Тема 8. Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.

Вопросы для самостоятельной работы: Какие Вы знаете карьерные мета-компетенции? Критерий ответа: перечисление не менее 7 карьерных мета-компетенций, выделенных в новейших отечественных исследованиях (Могилевкин Е.А).

Задания: Проанализировать различные личностные факторы успешной карьеры с точки зрения их влияния на становление карьерного развития (на примере опросников ММИЛ). Критерий ответа: корректное отнесение

личностных черт к значимым / незначимым в карьерном развитии факторам (согласно современным российским и международным исследованиям).

Темы эссе: Личность и карьера: точки пересечения.

Для текущего контроля по теме лекции предлагаются: Создать программу нематериальной мотивации для учителей средней общеобразовательной школы.

Тема 9. Обзор актуальных карьерных феноменов.

Вопросы для самостоятельной работы: Что такое дауншифтинг, и считается ли это явление позитивным или отрицательным с точки зрения развития человека? Критерий ответа: проведение всестороннего анализа феномена дауншифтинга с точки зрения, как негативных, так и позитивных его сторон.

Темы эссе: Дауншифтинг: возможен ли выход без регресса?

Тема 10. Методы управления профессиональной карьерой.

Задания: 1) Сравнить карьерный коучинг, карьерный тренинг и карьерное консультирование с точки зрения их методологии воздействия. Критерий ответа: умение выделить базовые социально-психологические отличия данных методов воздействия. 2) Придумать завершающее тренинговое упражнение на обмен карьерными ресурсами между участниками тренинга карьерного развития.

Темы эссе: Коучинг: наука и практика.

Задание по работе с психодиагностическими методиками.

Получите эмпирические данные с помощью нижеперечисленных диагностических инструментов, проинтерпретируйте их и постройте карьерограмму.

- Диагностика особенностей руководства и лидерства (А. Л. Журавлев, В.П. Захаров).
- Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев).
- Диагностика управленческих ориентации (Т. Санталайнен).
- Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В.В. Бойко).
- Доминирующие стратегии конфликтного поведения (метафорический вариант).

- Кадровый опросник (Автор Е.А. Могилевкин)
- Методика «Якоря карьеры» (Автор Э. Шейн)
- Методика определения общей и социальной самоэффективности (М. Шеер, Дж. Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой).
- Опросник «Мотивация и карьера» (Методика А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина).
- «Стиль принятия управленческих решений» (Е.В. Маркова).

Творческие задания для самостоятельной работы в течение семестра.

1. Разработайте и представьте авторскую программу эмпирического, экспериментального исследования в области профессиональной карьеры, которую вы можете реализовать в организации с применением методологии научного исследования.

Критерии оценивания:

отлично – программа носит авторский характер, разработана с применением методологии научного психологического исследования. Структурные компоненты программы присутствуют в полном объеме. Содержание программы отражает нацеленность ее на достижение целей. Презентация программы уверенная, полная;

хорошо – программа частично носит авторский характер, разработана с применением методологии научного психологического исследования. Структурные компоненты программы присутствуют в полном объеме. Содержание программы отражает нацеленность ее на достижение целей. Презентация программы уверенная, полная;

удовлетворительно – программа носит заимствованный характер, в ней присутствует методология научного психологического исследования. Структурные компоненты программы присутствуют. Содержание программы в определенной мере связано с достижением целей. Презентация программы недостаточно уверенная, не полная;

неудовлетворительно – программа носит заимствованный характер, не прослеживается методология научного психологического исследования. В

программе присутствуют только отдельные структурные компоненты. Содержание программы слабо связано с достижением целей. Презентация программы не уверенная, частично раскрывает ее содержание, осуществляется с помощью наводящих вопросов.

2. Разработайте программу профессионального саморазвития в контексте профессиональной карьеры (на 10 лет) и представьте ее в группе.

Критерии оценивания: полнота, логичность, осмысленность, использование понятий дисциплины и материалов психодиагностики.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>

2. Бедина В. Ю. Психология карьеры личности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Ю. Бедина. — Тамбов: ТГУ им. Г.Р.Державина, 2019. — 112 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/137560>

3. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>

4. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119401>

5. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / О. С Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т.

В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>

6. Методы принятия решений [Электронный ресурс]: лабораторный практикум / Н. В. Акамсина, Д. К. Проскурин, Ю. С. Сербулов, Е. А. Шипилова. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 102 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30840.html>

7. Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика // Мир психологии. – 2008. - №2. – С.221-232.

б) Дополнительная литература

8. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>

9. Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Юнити, 2007.

10. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007.

11. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях // Психология управления: Учеб. пособие / Под ред. А. В. Федотова. М., 1991.

12. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. Учебное пособие. – М.: Изд-во МПСИ, 2004.

13. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. - 2008. - N 4. - С. 147-153.

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020

- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Основное содержание занятий по темам дисциплины

Занятие 1. Тема – Введение в психологию профессиональной карьеры.

Актуальность изучения карьеры, карьерных процессов и механизмов в современной науке. Отношение к карьере в социуме как индикатор общественно-политической идеологии. Существенный рост карьерных исследований как новый тренд в психологии. Обзор исследований, определение предметного поля дисциплины.

Основные понятия темы: карьера, карьеризм, карьерные исследования, карьерный успех.

Занятие 2. Тема – Понятие карьеры в социальной психологии, психологии труда и управления.

Карьера как междисциплинарный феномен. Проблематика карьеры в философии, социологии, теории менеджмента, социальной психологии, психологии труда, организационной психологии. Понятия карьеры, профессии, специальности, должности, места, дела, занятия, работы, службы и пр.: сравнительный анализ, семантическое поле дисциплины. Определения карьеры. Трудности формирования единой концепции понятия карьеры вследствие его объемности. Двойственность понятия карьеры. Тематика должностного продвижения в концепциях карьеры Тематика профессионального развития в концепциях карьеры. Акмеологический аспект субъективно-личностного развития в концепциях карьеры. Успешности и карьера: соотношение понятий. Критерии и факторы карьерного успеха. Объективные и субъективные критерии карьерного успеха.

Основные понятия темы: двойственность карьеры, динамический аспект карьеры, статический аспект карьеры, критерии успешной карьеры, социальный успех, объективный успех, субъективный успех.

Занятие 3. Тема – Типологии выстраиваемых карьер.

Критерии, применяемые в выстраивании типологий различных карьер. Различия и общие точки пересечения существующих типологий и концепций. Вертикальный, горизонтальный и центростремительный типы карьеры. Организационно-зависимые модели карьерных траекторий. Историко-социальный анализ карьерных траекторий современной России (1990ые - 2000ые гг.). Новые тенденции в карьерных траекториях. Карьера возможностей как аналог карьеры целей. Транспрофессиональные карьеры как главный тренд XXI века.

Основные понятия темы: типологии карьеры, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, центроостермительная карьера, традиционная карьера, поливариантивная карьера, транспрофессиональная карьера.

Занятие 4. Тема – Периодизации карьерных процессов.

Существующие критерии периодизации карьер. Различия и общие точки пересечения существующих типологий и концепций. Периодизация Д. Сьюпера, основанная на субъективном критерии самооценки и представлений о себе. Периодизации, основанные на объективном критерии успешности развития профессиональных навыков. Модель периодизации карьеры, основанная на вычислении конкретных возрастных коэффициентов вступления на ту или иную карьерную стадию. Мультикритериальная модель периодизации Е.Г. Молл. Роль и сущность целеполагания на раннем периоде развития карьеры.

Основные понятия темы: периоды карьеры, модель периодизации карьеры, рефлексия карьерных целей.

Занятие 5. Тема – Социально-психологические факторы профессиональной карьеры.

Общие основания для выделения факторов профессиональной карьеры. Существующие типологии факторов карьерных процессов, их разрозненность и недостаточна структурированность. Теория хаоса как феномен отказа в науке от попытки классифицировать карьерные факторы вследствие сложности данного процесса. Дихотомические линейные модели факторов карьеры. Многофакторные модели карьеры. Модель ситуационных, институционализированных (организационных и социальных) и индивидуальных факторов карьерных процессов.

Основные понятия темы: факторы карьеры, социально-психологические факторы карьеры, многофакторные модели карьеры.

Занятие 6. Тема – Социальные факторы в профессиональной карьере.

Необходимость адекватной оценки роли «жизненных обстоятельств» в карьерных процессах. Факторы семьи. Факторы «средовых» условий старта карьеры. Факторы религиозного воспитания. Факторы духовного призвания и служения морально-нравственным идеалам, феномен сознательного отказа от карьерного продвижения. Роль гендера в карьерных процессах. История и

современное положение дел в неравенстве мужчин и женщин в вопросах построения карьеры. Обзор исследований.

Основные понятия темы: социальные факторы в карьере, фактор религии, политические факторы, фактор гендера.

Занятие 7. Тема – Организационные факторы профессиональной карьеры.

Общая характеристика возможных организационных факторов, влияющих на карьерные процессы: организационная власть, аспекты руководства и лидерства, организационные циклы, стадии развития, влияние группы, ролевая идентификация, особенности деловой коммуникации, особенности отбора персонала. Важность выделения общих теоретических конструктов как глобальных детерминант карьерных процессов. Организационная культура как один из основных факторов карьеры. Исследования о связи карьеры и организационной культуры. Примеры исследований. Рефлексия результатов исследований.

Основные понятия темы: типологии карьеры, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, центроостермительная карьера, традиционная карьера, поливариантивная карьера, транспрофессиональная карьера.

Занятие 8. Тема – Индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.

Выделение наиболее важных с точки зрения влияния на карьерные процессы личностных черт, мотивационных характеристик, ценностных ориентаций. Мотивация и карьера. Модель мотивации МакКлелланда и карьера. Мотивация к трудовой деятельности и к собственному развитию как мотивация выстраивания «субъективно» успешной карьеры. Мотивация к построению карьеры: материальная / нематериальная. Роль отдельных личностных черт в карьерных процессах. Связь между карьерной успешностью и локусом контроля, отношением к риску, страхом успеха и неудачи, уверенностью в себе, конформизмом и другими чертами. Критика исследований влияния отдельных личностных черт на карьерные механизмы. Роль комплексных личностных конструктов в карьерных процессах. Самоэффективность, социальный капитал, ядро самооценки, факторы «Большой Пятерки». Критика существующих исследований. Роль ценностных и карьерных ориентаций в карьерных процессах. Психодиагностический практикум.

Основные понятия темы: личностные черты, мотивация карьеры, самоэффективность, карьерные ориентации.

Занятие 9. Тема – Обзор актуальных карьерных феноменов.

Феномен регресса карьеры как одна из стадий карьерного развития. Выход из ситуации профессионального и карьерного роста. Феномен дауншифтинга - отказа от карьерного продвижения в пользу других видов деятельности как новый социальный тренд (общение с семьей, друзьями, посвящение своей жизни какому-либо делу вне профессиональной области). Феномен личной профессиональной миссии, профессиональной идеологии, профессионального бытия. Их связь с профессиональной карьерой (обсуждение).

Основные понятия темы: модель индивидуализации карьеры, карьерный регресс, дауншифтинг, личная профессиональная миссия, профессиональная идеология, профессиональное бытие.

Занятие 10. Тема – Методы управления профессиональной карьерой.

Историко-культурные факторы, детерминирующие динамику отношения к строительству собственной карьеры. Тенденция перехода от пассивной к активной позиции по отношению к управлению собственной карьерой в современных условиях развития общества. Стадии управления карьерой (планирование, обучение, консультирование и согласование организационных и индивидуальных карьерных моделей). Образ будущего индивидуального карьерного пути. Планирование карьеры организацией для своих сотрудников и карьерный самоменеджмент сотрудника. Диагностика карьеры. Активные методы управления карьерой: тренинги, коучинг. Разработка программы профессионального саморазвития (практическая работа).

Основные понятия темы: управление карьерой, самоменеджмент карьеры, диагностика карьеры, карьерный тренинг, коучинг.

Вопросы и задания для подготовки к экзамену.

1. Карьера как междисциплинарный феномен.
2. Почему исследование феномена карьеры исторически в России было затруднено?
3. Какова проблематика современных исследований карьеры в России и за рубежом?

4. В чем научно-исследовательская актуальность и практическая значимость изучения феномена профессиональной карьеры?
5. В чем суть понятий «карьера», «карьерные ориентации». Осуществите теоретический анализ, сравните феномены и понятия.
6. Назовите типы карьер по Д. Сьюперу, дайте общую характеристику этапов.
7. Перечислите карьерные этапы по Д. Осгуду, дайте общую характеристику этапов.
8. В чем сущность феномена профессиональной карьеры?
9. Назовите этапы индивидуальных карьерных ориентаций, субъективные и объективные критерии успешности карьеры.
10. Раскройте суть концепции М.В. Сафоновой, определяющей детерминанты карьерного успеха.
11. Как осуществляется управление карьерой в организации, почему возможно осуществлять планирование карьеры персонала организации?
12. В чем состоит психологическое обеспечение планирования карьеры и внутриорганизационных перемещений как факторов повышения эффективности организационной деятельности?
13. Имеются ли особенности женской карьеры в современном обществе, бизнесе? Если да, то в чем они проявляются? Покажите на примерах.
14. На Ваш взгляд, где и как искать идеи для карьеры? Что это дает тому, кто ищет?
15. Каковы «жизненные правила» «цивилизованного» карьериста? Они подходят Вам? Обоснуйте свою позицию.
16. В чем состоят особенности профессиональной карьеры в современных российских условиях?
17. Как соотносятся понятия «жизненный стиль» и «карьера»?
18. Как соотносятся понятия «выбор профессии» и «карьера».
19. Как соотносятся понятия «вхождение в организацию» и «карьера».

20. В чем особенности построения карьеры руководителя и карьеры специалиста?
21. Раскройте суть мотивации и самомотивации профессиональной карьеры.
21. Каким образом профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявление требований к профессиональной деятельности, диагностика уровня развития профессионально важных качеств личности сотрудника могут обеспечить успешное планирование и реализацию карьерных планов?
22. Назовите основные инструменты профессиональной психодиагностики, необходимые психологу для управления внутриорганизационными перемещениями как факторов повышения эффективности организационной деятельности?
23. Представьте разработанную вами программу эмпирического, экспериментального исследования в области профессиональной карьеры, которую вы можете реализовать в организации с применением методологии научного исследования.
24. В чем суть и каким образом можно обеспечить психологическое сопровождение профессиональной карьеры?
25. Порассуждайте на тему сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников организации.
26. В чем сущность и какова предметная область карьерного консультирования?
27. В чем сущность феномена регресса карьеры как одной из стадий карьерного развития, выхода из ситуации профессионального и карьерного роста.
28. Охарактеризуйте феномен дауншифтинга как новый социальный тренд.
29. Почему к активным методам управления карьерой относят тренинги, коучинг? Раскройте сущность этих понятий.

30. Перечислите и охарактеризуйте индивидуально-личностные факторы профессиональной карьеры.
31. Перечислите и охарактеризуйте организационные факторы профессиональной карьеры.
32. Каковы социальные факторы в профессиональной карьере?
33. Социально-психологические факторы профессиональной карьеры: перечислите, дайте характеристику.
34. Что такое карьерограмма? Каким образом она строится?
35. Каковы новые тенденции в карьерных траекториях?
36. Организационная культура как один из основных факторов карьеры.

VII. Материально-техническое обеспечение

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Составлена аннотация в соответствии с новым ФГОС, целями и задачами дисциплины Сформулированы новые цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины, внесены новые темы, соответствующие им виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
3.	III. Образовательные технологии	Раздел частично включает новую тематику занятий, технологий и форм организации работы	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.

			психология» от 19.09.23 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Переработаны и представлены новые методические материалы по дисциплине	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.