**Санкт-Петербургский филиал федерального государственного   
автономного образовательного учреждения высшего профессионального   
образования "Национальный исследовательский университет**

**"Высшая школа экономики"**

Факультет Санкт-Петербургская школа экономики и менеджмента

**Программа дисциплины**

**«Психология профессиональной успешности»**

для магистратуры (дисциплина по выбору)

Автор программы:

Кудрявцева Елена Игоревна, к.пс.н., [eikudriavtseva@hse.ru](mailto:eikudriavtseva@hse.ru)

Санкт-Петербург, 2018

*Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.*

# Область применения и нормативные ссылки

Настоящая рабочая программа дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента, а также определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов магистратуры различных направлений подготовки изучающих данную дисциплину по выбору.

# Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Психология профессиональной деятельности» являются:

* сформировать у студентов научно обоснованное представление о современных условиях профессиональной деятельности и ее психологических основах;
* обозначить возможности самооценки и самореализации в различных направлениях профессиональной деятельности;
* заложить основы для развития долгосрочной мотивации к освоению выбранной профессии.

Задачи дисциплины:

* Познакомить студентов с психологическими особенностями и условиями реализации современных видов профессиональной деятельности в организациях разных типов;
* Определить важнейшие психологические требования к работнику современной организации;
* Показать значение психологических знаний в развитии профессиональных умений и навыков;
* Сформировать представление о направлениях и реализации профессиональной карьеры, возможностях и ограничениях в управлении своей карьерой, перспективах самореализации;
* Сформировать ряд универсальных навыков и умений, необходимых для совместной работы с другими людьми.

# Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Дисциплина является составной частью подготовки студентов магистратуры любого направления. В процессе работы в рамках данной дисциплины студенты получают необходимые им системные представления о психологических особенностях работы в современной организации, о психологии взаимодействия на рабочих местах, о ролях работников, о способах развития профессиональной карьеры.

Большая часть занятий дисциплины носит комплексный характер и способствует не только повышению информированности в области психологии профессиональной деятельности, но и развитию системного взгляда на профессию и себя в профессии.

Дисциплина имеет выраженную практическую направленность, в ходе занятий формируются «технические» умения и навыки, необходимые студентам - как в процессе обучения, так и в дальнейшей профессиональной самореализации. К ним относятся такие компетенции, как: умение эффективно выстраивать презентацию, базовые навыки работы в команде, техники коммуникации, приемы психологической безопасности в современном стрессогенном обществе, навыки эффективной саморегуляции и самоорганизации.

**В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Код по ФГОС/ НИУ | Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата) | Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции |
| Компетенция этического поведения  Семинарские занятия, технология критического мышления, дискуссионные технологии | ОК-2 | Применяет знания требований профессиональной этики и демонстрирует готовность поступать в соответствии с этими требованиями. Демонстрирует умение управлять собой, своими действиями и эмоциями.  Проявляет самостоятельность в ситуации выбора и умеет нести ответственность за принятое решение. Критически оценивает достигнутые в личной практической работе результаты. | Семинарские занятия, технология критического мышления, дискуссионные технологии |
| Способность самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности | ОК -3 | Умение применить подходы, методы и техники, известные из литературы, к решению практических задач в области психологии взаимодействия и саморегуляции | Лекции  Решение кейсов  Поиск сведений на заданную тему в Интернете и СМИ  Презентации результатов кейсов  Групповые дискуссии по прочитанной литературе |
| Компетенция конструктивного взаимодействия диалогу | ОК-4 | Демонстрирует готовность к диалогу; способность к согласованию и соотнесению своих действий с другими; способность к принятию и восприимчивости другого; готовность к гибкому тактичному взаимодействию с другим; готовность к рефлексивной деятельности | Лекции  Решение кейсов  Презентации  Деловая игра |
| Способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проекты решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ | ПК-5 | Способность выделить ключевые аспекты ситуации, умение анализировать поведение других людей, способность разрешить конфликтную ситуацию и/или сформировать программу медиации | Лекции  Решение кейсов  Презентации  Деловая игра |
| Способность оценивать эффективность проектов с учётом фактора неопределенности | ПК-6 | Навык формирования прогнозов изменения поведения работников в зависимости от организационных изменений | Лекции  Решение кейсов  Деловая игра |
| Способностью готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне | ПК-8 | Навык анализа поведения индивидов и групп, умение формировать поведенческий прогноз | Решение кейсов  Презентации  Деловая игра |
| Способен учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности | ПК-10 | Знает содержание принципа социальной ответственности. Умеет его применять при анализе конкретных ситуаций | Дискуссии по вопросам, вынесенным на семинарское занятие, совместная подготовка заданий для самостоятельной работы |

**4 Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Основная направленность дисциплины – развитие компетенций в области самоопределения и саморазвития, формирование способностей к совместной деятельности в сложной постоянно изменяющейся среде, развитие психологической образованности и гуманитарной ориентированности специалиста, действующего в современных социокультурных условиях

Профессиональная жизнь сегодня – это постоянное обучение и развитие. Выпускники магистратуры должны быть не только качественно подготовлены в рамках конкретной специальности, но и иметь навыки развития и обновления компетенций. Ключевые умения социальной коммуникации, самопродвижения и самоменеджмента, ориентация в сложной системе взаимоотношений в современных организациях и способность адаптации к бизнес-системам представляют собой тот набор навыков, которыми должны обладать все выпускники вузов.

Настоящая дисциплина является вариативной и носит межпрограммный характер. Для ее успешного освоения обучающийся должен иметь базовую подготовку в области гуманитарных дисциплин (истории, философии, социологии и т.п.). Уровень знаний, необходимый для освоения данного учебного курса, носит междисциплинарный характер. Это предполагает формирование рефлексивных, аналитических и коммуникативных компетенций магистрантов, которые могут выходить на профессиональный рынок труда. В процессе изучения дисциплины студенты познакомятся с возможностями самотестирования и выявления сильных сторон и зон психологического развития.

# Тематический план учебной дисциплины

3 зачетные единицы

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ – 114 часов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Всего часов | Аудиторные часы | | Самостоя­тельная работа |
| Лекции | Семинары |
|  | Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии | 24 | 2 | 4 | 18 |
|  | Саморегуляция и саморазвитие в профессии | 20 | 2 | 4 | 14 |
|  | Социально-психологические аспекты совместной деятельности | 24 | 2 | 4 | 18 |
|  | Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования | 20 | 2 | 4 | 14 |
|  | Психология управления в современной организации | 26 | 4 | 4 | 18 |
| ИТОГО | | 114 | 12 | 20 | 82 |

# Формы контроля знаний студентов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Тип контроля** | **Форма контроля** | **1 год** | | | | | | | | **Параметры** |
| **3 модуль** | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Текущий | Тест |  |  |  |  | \* |  |  |  | Формирование персонального портфолио в соответствии с занимаемой (предполагаемой) должностью |
| Итоговый  (зачет) | Тест |  |  |  |  |  |  |  |  | Способность осуществлять верификацию и структуризацию информации, получаемую из разных источников (10 вопросов) |

**6.1. Критерии оценки знаний, навыков**

Текущий контроль знаний предполагает:

* выполнение домашних заданий, направленных на работу с информационными источниками по теме занятия;
* подготовку презентаций к семинарам и круглому столу в программе Power Point или аналогах;
* выступления и систематическую работу на семинарах;
* творческая активность на занятиях во время индивидуальной и групповой работы, анализа кейсов, круглого стола и т.п. (вопросы, высказывания, комментарии, участие в дискуссиях);
* активное участие как в деловых играх, так и в их последующем анализе.

Аудиторная работа студентов оценивается по результату индивидуальной и/или групповой работы в соответствии с использованной учебной технологией: кейс-стади, деловая игра, семинар-дискуссия, круглый стол и т.д.

Оценка по 10-балльной шкале заносится в рабочую ведомость. Результирующая оценка за работу на занятиях определяется по формуле за весь период проведения дисциплины.

При оценке презентации преподаватель руководствуется следующими критериями:

* соответствие содержания презентации выбранной теме;
* наличие четкой и логичной структуры презентации;
* наличие авторской позиции по рассматриваемой проблематике;
* обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора;
* наличие адекватных визуальных эффектов;
* соответствие оформления презентации предъявляемым техническим требованиям (формат PPT, техническая возможность демонстрации, визуальная четкость, выделение рубрик (частей), наличие заголовков слайдов).
* публичное выступление, сопровождаемое презентацией в установленный срок.

Учитывая перечисленные выше критерии оценки презентации, преподаватель оценивает данный вид работы по 10-балльной системе следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка** | **Критерии** |
| «Отлично» - 10 баллов | Данная оценка может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации всем критериям. |
| «Отлично» - 9.8 баллов | Данные оценки могут быть выставлены только при условии соответствия презентации всем критериям при наличии незначительных ошибок в оформлении, отдельных неточностей в логике представления материала. |
| «Хорошо» - 7, 6 баллов | Оценка «7» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 6 из 7 предъявляемым критериев, а 1 критерий выполнен частично.  Оценка «6» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 5 из 7 предъявляемым критериев, а 2 критерия выполнены частично. |
| «Удовлетворительно» - 5. 4 балла | Оценка «5» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 4 из 7 предъявляемым критериев, а 3 критерия выполнены частично.  Оценка «4» может быть выставлена только при условии полного соответствия презентации 4 из 7 предъявляемым критериев, а 1-2 критерия выполнены частично. |
| «Неудовлетворительно» - 3, 2, 1 балл | Данные оценки выставляются в случае несоответствия работы большинству предъявляемых критериев или при отказе автора в ее публичном представлении. Оценка «3» выставляется при соответствии презентации теме при условии, что остальные критерии не выполнены или выполнены в незначительной степени. Оценка «2» выставляется при соответствии презентации одному критерию. Оценка «1» выставляется при наличии презентации и отказе от ее публичного представления. |
| «Работа не засчитывается» - 0 баллов | Презентация не подготовлена. |

# Порядок формирования оценок по дисциплине

**Накопленная оценка по дисциплине** рассчитывается с помощью взвешенной суммы оценок за отдельные формы активности студентов следующим образом:

*Онакопленная= (Озанятие1 + Озанятие2+ Озанятие3 + Озанятие4…+ Озанятиеn) / N (число занятий)*

где,

*Озанятие n*  – оценка за занятие (за любую форму подготовки или активности);

**Результирующая оценка по дисциплине** рассчитывается следующим образом:

*Орезульт = 0,5Онакопленная +0.5О зачет,*

где

*О зачет* – оценка за итоговый тест (зачет),

*Онакопленная* – накопленная оценка,

*Орезульт* – результирующая оценка.

Способ округления экзаменационной оценки - до 0,5 единиц – в сторону уменьшения значения, от 0,5 и выше – в сторону увеличения значения.

Способ округления результирующей оценки - до 0,5 единиц – в сторону уменьшения значения, от 0,5 и выше – в сторону увеличения значения.

# Содержание дисциплины

*Тема 1. Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии (4 лекционных часа)*

Личность и профессиональная деятельность – соотношение характеристик. Основы психологии личности: темперамент, характер, способности, направленность, ценности. Типология личности в психологических концепциях ХХ и начала XXI века. Исследование собственных личностных особенностей. Критерии оценки базовых личностных характеристик.

Типология профессий. Психологические профессиональные требования и индивидуальные особенности. Психологические ограничения и возможности профессионального развития. Критерии оценки адекватности профессионального выбора и рабочей позиции.

*Тема 2. Саморегуляция и саморазвитие в профессии (4 лекционных часа)*

Система психологического регулирования поведения и деятельности. Эмоции: характеристики и проявления. Эмоции и отношения к миру. Эмоциональная регуляция. Воля как сознательный регулятор поведения. Формирование воли. Инструменты развития воли. Эффективная саморегуляция. Сбой механизмов саморегуляции. Эмоциональное и профессиональное выгорание: формы и проявления.

Направленность саморазвития человека как личности и как профессионала. Механизмы саморазвития. Инструменты и технологии саморазвития. Системы вызовов и преодоления препятствий. Карьера и ее формирвоание. Личностное целеполагание. Самооценка, ее виды и характеристики. Измерение самооценки и ее коррекция.

*Тема 3. Социально-психологические аспекты совместной деятельности (4 лекционных часа)*

Типы и формы взаимодействия. Представление о другом человеке. Социально-психологические стереотипы и их влияние на совместную деятельность. Поведение человека в группах разных типов. Взаимное влияние.

Психологические особенности группового поведения. Формирование групповых отношений. Типология групповых отношений. Ролевое поведение в группе. Динамика отношений в группе. Феноменология группового и коллективного поведения. Группа как особый субъект профессиональной деятельности. Современные феномены групповой деятельности и их использование в организациях.

*Тема 4. Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования (4 лекционных часа)*

Конфронтация и противодействие. Личностные и групповые факторы возникновения конфликта. Конфликтное поведение и его разновидности. Диагностика стратегии конфликтного поведения. Отклоняющееся поведение и конфликтогенные личности. Психологическая цена конфликта. Техники разрешения конфликта. Виды договоренностей.

Конфликт как стресс. Стресс внутренний и внешний. Технологии оценки стрессового состояния. Преодоление стресса.

*Тема 5. Психология управления в современной организации (4 лекционных часа)*

Управление коллективом. Представление о человеке и его роли в организации как основа психологической концепции управления. Когнитивные модели управления. Влияние личностных особенностей руководителя на его управленческую позицию. Психологические инструменты управления деятельностью других людей. Психологические основы оказания воздействия. Роль обратной связи в формировании рабочего комфорта.

Психологические состояния в труде. Удовлетворенность, вовлеченность, лояльность, их характеристики и поведенческие маркеры. Использование психологических дескрипторов в практике современного управления.

**Перечень тем семинарских занятий и вопросов для обсуждения и самостоятельной работы магистрантов**

*Тема 1. Индивидуально-психологические особенности человека и характеристики профессии (4 часа семинара)*

Вопросы:

1. Личность и индивидуальность как проявление психологического своеобразия человека
2. Темперамент и характер: концепции и способы оценки
3. Общие и специальные способности: предпосылки и развитие
4. Ценности и направленность личности
5. Психологическая типология профессий
6. Ограничения и возможности индивидуального профессионального выбора
7. Самооценка адекватности профессионального выбора
8. Профессиональный выбор как вызов саморазвитию

*Тема 2. Саморегуляция и саморазвитие в профессии (4 часа семинара)*

Вопросы:

1. Эмоции: типология и характеристики
2. Отношения и представления как обобщенные характеристики формирования картины мира
3. Эмоциональная регуляция в деятельности
4. Волевая регуляция поведения и деятельности
5. Саморегуляция и ее феноменология
6. Психологические ресурсы и выгорание
7. Самооценка, ее характеристики и разновидности
8. Карьерные перспективы, их формирование и реализация

*Тема 3. Социально-психологические аспекты совместной деятельности (4 часа семинара)*

1. Представление о другом человеке: от восприятия к пониманию
2. Социально-психологические стереотипы восприятия другого
3. Феноменология группового поведения
4. Групповые роли личности и их проявления
5. Отношения в группе, их динамика
6. Командные феномены (командный дух, сплоченность, сработанность)
7. Agile-подход как реализация социально-психологических представлений в труде
8. Краудсорсинг как феномен добровольного взаимодействия

*Тема 4. Противодействие и психология конфликтного поведения и регулирования (4 часа семинара)*

1. Конфликтогенные личности и отклоняющееся поведение
2. Объективные причины противостояния
3. Типология конфликтного поведения
4. Психологические техники разрешения конфликта
5. Стресс: определение и характеристики
6. Стрессоустойчивость: диагностика и развитие
7. Психотехнологии работы со стрессом
8. Организационные феномены создания рабочего комфорта

*Тема 5. Психология управления в современной организации (4 часа семинара)*

1. Концепция человека и парадигма управления
2. Руководитель и его управленческая позиция
3. Когнитивные проблемы современного управления
4. Психологические технологии в непосредственном управлении
5. Обратная связь и ее роль в организационной практике
6. Психологические феномены рабочего состояния
7. Современные инструменты оценки вовлеченности работников
8. Психологические маркеры качества трудовой жизни

# Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы: активные и интерактивные формы проведения занятий – деловые и ролевые игры, разбор практических задач и кейсов, использование мультимедийных средств, просмотр учебных видеофильмов, тематические доклады, групповые дискуссии и круглые столы.

## Методические указания студентам по освоению дисциплины

При работе по выполнению домашних заданий и подготовке к семинарским и другим аудиторным занятиям студентам рекомендуется:

* Знакомиться с информационными источниками по объявленной теме следующего занятия, обращая внимания на сложные вопросы и формулировки, помечая их для обсуждений в аудитории.
* Конспектировать ключевые идеи статей российских и зарубежных авторов по теме занятий для последующего обсуждения.
* Заблаговременно готовить выступления и презентации для семинаров, консультируясь с преподавателем и основываясь на полученных во время занятий правилах, принципах, рекомендациях.
* Используя профессиональных терминов, приводить их определения и обозначать связь с различными концепциями психологической науки.
* В конце презентаций и выступлений давать ссылки на информационные источники, использованные для их подготовки.
* Во время аудиторных занятий внимательно слушать сокурсников, соблюдать правила вежливости и требования преподавателя. Проявлять активность корректно по отношению к окружающим.
* При возникновении вопросов сначала искать ответ самостоятельно, используя информационные источники НИУ ВШЭ и Интернета, а затем обсуждать свои выводы с преподавателем.
* Сохранять материалы аудиторных и домашних занятий для последующего анализа.

# Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

Примерная структура портфолио:

1. Требования к актуальной / предполагаемой должности
2. Компетенции, соответствующие требованиям, и их подтверждение
3. Оценка различий между требованиями и имеющимися компетенциями, определение зоны ближайшего развития
4. Способы, формы и сроки достижения соответствия компетенций требованиям должности

Объем портфолио – 500 слов

**9.1. Критерии выставления оценки за текущий контроль**

1. Соответствие работы заданной структуре

2. Соответствие работы заданному объему

3. Полнота описания требований к должности, ссылки на документы /описание вакансии

4. Логичность перечисления требований – от необходимых (жестких) к дополнительным

5. Структурированность описания компетенций: наименование, расшифровка, подтверждение

6. Конкретность и ясность изложения различий между требованиями и компетенциями, их полнота

7. Адекватность определения зоны ближайшего развития в соответствии с объективными данными, представленными в предыдущих пунктах

8. Ясность и четкость изложения программы достижения необходимых компетенций

9. Оформление работы в соответствии со стандартными требованиями к оформлению учебных письменных работ

10 Предоставление готовой работы в установленный срок.

Несоответствие представленной работы любому из перечисленных критериев является основанием снижения оценки на 1 балл.

**9.2. Домашние задания.**

1. Конспектирование дополнительной литературы для подготовки к практическим и семинарским занятиям.
2. Работа с журналами, Интернет-сайтами и другими СМИ с целью поиска информации о особенностях профессиональной деятельности менеджера, эффективности принимаемых решений, развитии компетенций управлении карьерой.
3. Подготовка информационных и полемических выступлений по тематике семинаров.
4. Самостоятельное применение и/или завершение и анализ методик и заданий, предложенных на занятиях.

Для формирования накопительной оценки используются критерии оценки презентаций, подготавливаемых студентами для семинаров, представленные в п. 6.1.

## Примерные вопросы для оценки качества освоения дисциплины (зачет)

1. Что из нижеперечисленного дано человеку от природы:

1. черты характера.

2. знания.

3. направленность личности.

4. темперамент.

3. Какие из следующих названий описывают темперамент человека:

1. альтруист.

2. меланхолик.

3. алкоголик.

4. оптимист.

4. По И.Павлову нервная система человека характеризуется следующими показателями:

1. ранимость.

2. разветвленность.

3. сила.

4. замкнутость.

5. Волевые качества относятся к:

1. социальному опыту.

2. направленности личности.

3. темпераменту.

4. характеру человека.

6. Какая самооценка наиболее оптимальна:

1. средняя.

2. несколько выше средней.

3. очень высокая.

4. несколько ниже средней.

7. К средствам психологической защиты относятся:

1. газовый балончик.

2. рационализация.

3. субстанция.

4. голубые глаза.

8. Подозрительность присуща следующей акцентуации характера:

1. паранояльной.

2. маниакальной.

3. истероидной.

4. шизоидной.

9. Какая направленность личности наиболее подходит для управленца:

1. человек - знаковая система.

2. человек - природа.

3. человек - человек.

4. человек - техника.

10. По Эриксону ключевым возрастом формирования личности человека является:

1. 20 - 25 лет.

2. 4 - 6 лет.

3. до года.

4. 13 - 19 лет.

11. Что такое стресс?

1. пограничное состояние.

2. адаптационная реакция.

3. болезнь.

4. паталогическое развитие.

5. норма.

12. Как соотносятся понятия утомления и усталости?

1. утомление и усталость - синомичные понятия.

2. утомление - есть стадия развития усталости.

3. усталость - самостоятельное психологическое состояние, физической основой которого является процесс утомления.

4. утомление - есть функциональное состояние, а усталость - его субъективное выражение.

13. В чем различие понятий тревога и тревожность?

1. тревога обусловлена ситуацией, а тревожность самой личностью.

2. тревога - это эмоциональное состояние, тогда как тревожность - это свойство личности.

3. тревога - это сигнал об опасности, а тревожность - это возникающее на этот сигнал состояние.

4. тревога - есть субъективное выражение состояния тревожности.

14. Результативность деятельности госслужащего обеспечивает:

1. мотивация избегания неудач.

2. высокий уровень нейротизма.

3. высокий уровень психотизма.

4. развитая социальная перцепция и антиципация.

15. Акмеологические инварианты профессионализма - это:

1. врожденные задатки.

2. некомпенсируемые качества и свойства профессионала.

3. совокупность всех качеств и свойств личности, связанных с ее профессиональной деятельностью.

4. требования к профессии.

16. Развитие ауторегулятивных способностей госслужащего связано с формированием:

1. профессиональных качеств.

2. Я - концепции.

3. коммуникативных навыков.

4. операциональных умений.

17. Становление рефлексивной культуры госслужащего предполагает:

1. совершенствование коммуникативных умений.

2. развитие способностей управлять поведением.

3. овладение приемами самоанализа.

4. формирование организаторских способностей.

18. Профессионализм деятельности определяется следующими показателями:

1. согласованность целей и средств.

2. отношение числа поощрений к числу наказаний.

3. продолжительность рабочего дня.

4. возможность карьеры.

19. Профессионализм личности определяет:

1. особенности темперамента.

2. наличие правительственных наград.

3. участие в работе выборных органов власти.

4. психологическая готовность к профессиональной деятельности.

20. Психологическое содержание профессиональной деятельности госслужащего составляют:

1. особенности рабочего места в организаци.

2. психологические методы работы с людьми.

3. функциональные обязанности руководителя.

4. соотношение прав и обязанностей.

21. Профессиограмма - это:

1. квалификационные требования к специалисту.

2. стандартная схема психологических качеств, требуемых от человека.

3. научно обоснованные нормы и требования профессии к деятельности и качествам специалиста.

4. модель специалиста в данной области.

22. Какова структура профессиограммы и ее составляющие?

1. цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации.

2. удовлетворенность человека трудом, профессиональное мышление и саморазвитие.

3. трудограмма, психограмма, возможные пути профессионального обучения и переобучения.

4. мотивационая сфера, операциональная сфера, порог развития.

23. Как соотносится профессиограмма и квалификационная характеристика?

1. составляются независимо друг от друга.

2. квалификационная характеристика включается в профессиограмму.

3. профессиограмма является частью квалификационной характеристики.

4. в профессиограмму входит квалификационный профиль.

24. Какой вариант чаще всего используется при построении модели специалиста?

1. модель личности специалиста.

2. модель деятельности и модель личности специалиста.

3. модель подготовки специалиста (для организации профессионального обучения).

4. модель начинающего, среднего и опытного специалиста.

25. Модель специалиста включает следующие компоненты:

1. должностную инструкцию и квалификационные характериктики.

2. профессионально - должностные требования.

3. профессиограмму и квалификационный профиль.

4. профессиограмму, профессионально - должностные требования и квалификационный профиль.

26. Психотехнология - это:

1. планирование психологической стороны деятельности.

2. воздействие на другого человека.

3. манипуляция.

4. саморегуляция.

27. Психотехника представляет собой:

1. вариант психотехнологии.

2. искусство убеждения.

3. система опереций по изменению состояний, мотиваций, установок и т.д.

4. аутотренинг.

28. Какие психологические характеристики личности непосредственно влияют на операциональную составляющую профессиональной деятельности?

1. когнитивные способности.

2. острота зрения.

3. точность движений.

4. развитый слуховой анализатор.

# Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## Основная литература

1. Пряжников Н., Румянцева Л. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. - М., Изд-во Academia, 2013.- 208 с. // URL: http://www.academia-moscow.ru/ftp\_share/\_books/fragments/fragment\_20559.pdf
2. Луговский В. А., Кох М. Н. Психология профессиональной деятельности : учеб.метод. пособие. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 101 с // URL: http://kubsau.ru/upload/iblock/bbe/bbe113e611f5812d04f6401d31aa3151.pdf
3. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб: Питер, 2014 — 432 с // URL: http://psiholog.today/book/book-4.pdf

## Дополнительная литература

1. Адизес И.. Размышления о личном развитии. М.: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 208 с./ URL: http://fictionbook.ru/static/trials/08/65/36/08653631.a4.pdf
2. Архангельский Г., Бехтерев С., Лукашенко М., Телегина Т. Тайм-менеджмент. Полный курс. М.: Альпина Паблишер», 2017. – 312 с. // URL: http://modernlib.ru/books/gleb\_arhangelskiy/taym-menedzhment\_polniy\_kurs/read
3. Дафт Р. Теория и практика организации. М.: Изд-во Прайм-Еврознак, 2009. – 384 с.
4. Друкер П. Практика менеджмента. М.: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, 2015. - 416 с.
5. Жердяева М., Румянцева И. Деловые коммуникации. Теория и практика. Учебник. М., Юрайт, 2014. - 384 с.
6. Кови С.Р., Колосимо Дж. Карьерное преимущество. Практические рекомендации. М., Альпина Паблишер, 2012. - 96 стр.
7. Корягин А., Бариева Н., Волконская И., Скоренцева И. Самопрезентация при устройстве на работу М., Academia, 2012. -126 с.
8. Межличностная коммуникация. Теория и жизнь./ Научн. Ред. О.И.Матьяш. СПб., Речь, 2011. – 560 с.
9. Резник С.Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры – М.:Инфра-М, 2011.
10. Темплар Р. Правила карьеры. Все, что нужно для служебного роста. М., Альпина Паблишер, 2012. - 248 стр.

**10.3. Журналы и периодические издания*:***

1. Электронный научный журнал "Организационная психология" https://orgpsyjournal.hse.ru/
2. Деловой журнал «Управление персоналом» http://www.top-personal.ru/
3. «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России» http://naukaru.ru/journal/view/Upravlenie-personalom-i-intellektualnimi-resursami
4. «Человек» http://www.chelovek21.ru/
5. «HR-Journal - Работа с персоналом» http://www.hr-journal.ru/
6. «Психология в экономике и управлении» http://journalpsy.bgu.ru/
7. «Психолого-экономические исследования» http://www.psychecon.ru/company/journal.php
8. «Управление развитием персонала» http://www.grebennikoff.ru/product/25
9. «Управление человеческим потенциалом» http://www.grebennikoff.ru/product/26

## Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://sdo.elitarium.ru>

[www.cyberleninka.ru](http://www.cyberleninka.ru)

<http://elibrary.ru/>

[ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru/)

[aup.ru](http://www.aup.ru/)

<http://hrm.ru/>

# Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для практических занятий или семинаров используются средства мультимедиа (проектор, колонки) и вспомогательные материалы. Также используются канцелярские принадлежности (фломастеры, текстовыделители, ножницы, клей, скотч) и расходные материалы (бумага формата А4-А1) для проведения отдельных интерактивных форм занятий.

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя также наличие доступного для самостоятельной работы студента выхода в Интернет, доступ к электронным ресурсам библиотеки НИУ ВШЭ, а также доступ к системе LMS E Front