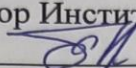


Документ подписан электронной подписью  
Информация о документе:  
ФИО: Макаревич Елена Николаевна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 13.04.2023 09:36:12  
Уникальный программный ключ:  
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Института магистратуры  
 Иванова Е.А.  
«29» августа 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Профессиональная ориентация и профессиональный психологический отбор кадров**

Направление 38.04.03 Управление персоналом  
магистерская программа 38.04.03.01 "Стратегическое и операционное управление персоналом"

Для набора 2022 года

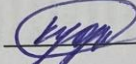
Квалификация  
магистр

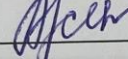
КАФЕДРА **Финансовый и HR менеджмент****Распределение часов дисциплины по семестрам**

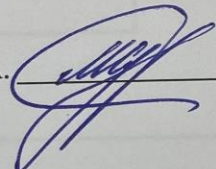
Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	1 (1.1)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	15 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	40	40	40	40
Итого	72	72	72	72

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 22.02.2022 протокол № 7.

Программу составил(и): к.с.н., доц., Кудрявцев Д.И. 

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент Усенко А.М. 

Методическим советом направления: д.э.н., проф., Суржиков М.А. 

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у магистрантов системных представлений о психологических явлениях, лежащих в основе развития личности профессионала, его профессионального самосознания, самоопределения и самосовершенствования, а также практических умений, позволяющих им адекватно и эффективно использовать психологические знания в сфере профориентации, профотбора и профподбора, в процессе индивидуального и группового профессионального консультирования.
-----	---

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**ПК-1: Способен разработать и реализовать планы, программы и процедуры в области операционного управления персоналом структурного подразделения организации**

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

<b>Знать:</b>
основные критерии отбора персонала в интересах профотбора; основы диагностики с целью профессионального отбора; формы работы с кадровым составом (соотнесено с индикатором 1.1)
<b>Уметь:</b>
осуществлять диагностику, интерпретировать полученные данные и на этой основе разрабатывать программы организации работы по профессиональной ориентации и профессиональному отбору кадров; разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала, способствующего оптимизации производственного процесса; грамотно выделять профессионально-важные качества отбираемых специалистов (соотнесено с индикатором 1.2)
<b>Владеть:</b>
процедурой проведения профессионального отбора; способами определения профессиональной пригодности специалиста; методами оценки эффективности системы профотбора (соотнесено с индикатором 1.3)

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	<b>Раздел 1. Психологическое изучение профессии</b>				
1.1	Тема: Психологический анализ профессиональной деятельности. Понятие профессии. Различные значения понятия профессия: как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни; как область приложения сил; как деятельность и область проявления личности; как исторически развивающаяся система; как реальность, творчески формируемая субъектом. Основные характеристики профессии. Отличительные особенности понятий: специальность, квалификация, профессиональная компетентность, должность. Теоретические подходы и основания систематизации признаков профессиональной деятельности С.Г. Струмилина, О. Липман, К. Пирковского, Г.М. Зараковского, Е.А. Климова, К.М. Гурквича, И.П. Титовой. Схема анализа профессий Е.А. Климова и ее практическое применение. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России. /Лек/	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

1.2	<p>Тема: Психологический анализ профессиональной деятельности.</p> <p>Понятие профессии. Различные значения понятия профессия: как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни; как область приложения сил; как деятельность и область проявления личности; как исторически развивающаяся система; как реальность, творчески формируемая субъектом.</p> <p>Основные характеристики профессии. Отличительные особенности понятий: специальность, квалификация, профессиональная компетентность, должность.</p> <p>Теоретические подходы и основания систематизации признаков профессиональной деятельности С.Г. Струмилина, О. Липман, К. Пирковского, Г.М. Зараковского, Е.А. Климова, К.М. Гурквича, И.П. Титовой. Схема анализа профессий Е.А. Климова и ее практическое применение. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России. /Пр/</p>	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.3	<p>Тема: Проблемы профессиографирования.</p> <p>Профессионализм как условие развития и становления профессионала.</p> <p>Профессионализация и социализация. Профессионализм и индивидуальность.</p> <p>Основные понятия профессиографии: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста».</p> <p>Методология психологической профессиографии.</p> <p>Методы, используемые в практике изучения профессий.</p> <p>Виды профессиографирования и их характеристика.</p> <p>Комплексные профессиограммы: понятие и структура.</p> <p>Разделы типовой профессиограммы. Особенности задачно-личностной профессиограммы, разработанной А.К. Марковой. Аналитическая профессиограмма, предложенная Е.М. Ивановой.</p> <p>Основные источники информации, используемые при разработке профессиограммы. Различные схемы профессиографирования и их использование в практической деятельности. Структура профессиограммы: трудограмма и психограмма. Специфика разработки профессиограммы.</p> <p>Профессиографирование деятельности персонала на основе системно-ситуативного анализа деятельности (ССАД), предложенного Б.Я. Швединым. /Лек/</p>	1	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

1.4	<p>Тема: Проблемы профессиографирования. Профессионализм как условие развития и становления профессионала. Профессионализация и социализация. Профессионализм и индивидуальность.</p> <p>Основные понятия профессиографии: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста».</p> <p>Методология психологической профессиографии. Методы, используемые в практике изучения профессий. Виды профессиографирования и их характеристика. Комплексные профессиограммы: понятие и структура. Разделы типовой профессиограммы. Особенности задачно-личностной профессиограммы, разработанной А.К. Марковой. Аналитическая профессиограмма, предложенная Е.М. Ивановой.</p> <p>Основные источники информации, используемые при разработке профессиограммы. Различные схемы профессиографирования и их использование в практической деятельности. Структура профессиограммы: трудовая карта и психограмма. Специфика разработки профессиограммы.</p> <p>Профессиографирование деятельности персонала на основе системно-ситуативного анализа деятельности (ССАД), предложенного Б.Я. Швединым. /Пр/</p>	1	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
	<b>Раздел 2. Профорientационная деятельность</b>				
2.1	<p>Тема: Профорientационная деятельность. Содержание профессиональной ориентации. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Карьера и профессиональный выбор. Главная цель и основные задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения. Методы активизации профессионального самоопределения. Психологические причины возникновения профориентации. Понятие профориентации. Перспективные и ближайшие цели профориентации. Содержание профориентации. Формы профессиональной ориентации. Профессиональное просвещение: профессиональная информация и пропаганда. Профконсультация как форма профориентационной деятельности.</p> <p>Основные методы профориентации. Проблема формирования «профессиональных тылов». Основные стратегии организации профориентационной помощи. «Треугольник профориентации» К.К. Платонова.</p> <p>Содержание и методы профориентационной психодиагностики. Методологические аспекты оценки профессиональной направленности школьников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общие положения: назначение методики, организация обследования, структура и содержание психологического обследования, обработка результатов и интерпретация данных;</li> <li>- психодиагностика способностей: фактор обучаемости, фактор профессиональной адаптивности;</li> <li>- психодиагностика профессиональной направленности.</li> </ul> <p>/Лек/</p>	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

2.2	<p>Тема: Профориентационная деятельность. Содержание профессиональной ориентации.</p> <p>Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.</p> <p>Карьера и профессиональный выбор. Главная цель и основные задачи профессионального самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения. Методы активизации профессионального самоопределения.</p> <p>Психологические причины возникновения профориентации. Понятие профориентации.</p> <p>Перспективные и ближайшие цели профориентации.</p> <p>Содержание профориентации. Формы профессиональной ориентации. Профессиональное просвещение: профессиональная информация и пропаганда.</p> <p>Профконсультация как форма профориентационной деятельности.</p> <p>Основные методы профориентации. Проблема формирования «профессиональных тылов». Основные стратегии организации профориентационной помощи. «Треугольник профориентации» К.К. Платонова.</p> <p>Содержание и методы профориентационной психодиагностики. Методологические аспекты оценки профессиональной направленности школьников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общие положения: назначение методики, организация обследования, структура и содержание психологического обследования, обработка результатов и интерпретация данных;</li> <li>- психодиагностика способностей: фактор обучаемости, фактор профессиональной адаптивности;</li> <li>- психодиагностика профессиональной направленности.</li> </ul> <p>/Пр/</p>	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
<b>Раздел 3. Профессиональный отбор и профконсультирование</b>					
3.1	<p>Тема: Профотбор, профподбор и конкурсный прием.</p> <p>Психологический профотбор, профподбор и конкурсный прием.</p> <p>Структура профессионального отбора персонала.</p> <p>Этапы и особенности проведения профотбора.</p> <p>Подготовка методического инструментария профессионального психологического отбора.</p> <p>Профпригодность: понятие и виды. Психологический отбор кандидатов на замещение вакантных должностей.</p> <p>Психодиагностика персонала: изучение особенностей конкретных специалистов.</p> <p>Психологическое обеспечение аттестации коллективов и отдельных их членов.</p> <p>Конкурсный прием: понятие, специфика организации и методическое обеспечение. Этапы проведения конкурса.</p> <p>/Лек/</p>	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

3.2	Тема: Профотбор, профподбор и конкурсный прием. Психологический профотбор, профподбор и конкурсный прием. Структура профессионального отбора персонала. Этапы и особенности проведения профотбора. Подготовка методического инструментария профессионального психологического отбора. Профпригодность: понятие и виды. Психологический отбор кандидатов на замещение вакантных должностей. Психодиагностика персонала: изучение особенностей конкретных специалистов. Психологическое обеспечение аттестации коллективов и отдельных их членов. Конкурсный прием: понятие, специфика организации и методическое обеспечение. Этапы проведения конкурса. /Пр/	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.3	Тема: Профессиональное консультирование. Профессиональное консультирование: цели, функции и основные этапы. Основные направления организации профконсультационной помощи. Типы профконсультации: диагностирующая, воспитательная, развивающая (активизирующая). Психотехнологии профконсультирования. /Лек/	1	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.4	Тема: Профессиональное консультирование. Профессиональное консультирование: цели, функции и основные этапы. Основные направления организации профконсультационной помощи. Типы профконсультации: диагностирующая, воспитательная, развивающая (активизирующая). Психотехнологии профконсультирования. /Пр/	1	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.5	Подготовка докладов с использованием Libre Office /Ср/	1	40	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.6	/Зачёт/	1	0	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Вяличев М. В.	Профориентация и профессиональный отбор персонала	Москва: Лаборатория книги, 2010	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Абрамова, Г. С.	Психологическое консультирование. Теория и практика: учебник для вузов и ссузов	Москва: Прометей, 2018	<a href="http://www.iprbookshop.ru/94513.html">http://www.iprbookshop.ru/94513.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

##### 5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
--	---------------------	----------	-------------------	----------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Беляков Н. С.	Набор и отбор персонала	Москва: Лаборатория книги, 2010	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87513">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87513</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.2	Алдашева, А. А., Бадалова, М. В., Баканов, А. С., Баканова, А. А., Барабанщикова, В. В., Бердникова, Е. Г., Бессонова, Ю. В., Борщева, А. Д., Бражникова, А. Н., Бурмистров, И. В., Власов, П. К., Ворона, О. А., Воронин, А. Н., Выговский, Е. Л., Гаража, М. В., Гижук, Т. В., Гильманов, С. А., Голиков, Ю. Я., Гольменко, А. Д., Гордякова, О. В., Грачев, А. А., Гудименко, Ю. Ю., Гузий, А. Г., Гуцыкова, С. В., Дикая, Л. Г., Достовалов, С. Г., Дробышева, Т. В., Дьячук, А. А., Ермолаева, Е. П., Жалагина, Т. А., Желдоченко, Л. Д., Жолудева, С. В., Журавлев, А. Л., Занковский, А. Н., Звонова, Е. В., Зеленова, М. Е., Злоказова, Т. А., Зотова, Т. В., Иванова, О. М., Измалкова, А. И., Кабанцева, А. В., Камнева, Е. В., Караванова, Л. Ж., Карпинский, К. В., Карпов, А. В., Карпова, Е. А., Кашапов, М. М., Киворкова, А. Ю., Киселева, А. А., Киселева, Т. Г., Климова, О. А., Корехова, М. В., Костин, А. Н., Крюкова, Т. Л., Кузьмина, Е. И., Курапова, И. А., Кутлубаева, Р. -М. М., Лебедев, А. Н., Левит, Л. З., Ленъков, С. Л., Леонова, А. Б., Лушкин, А. М., Магазева, Е. А., Мазилев, В. А., Мазоха, И. С., Майорова, Ю. А., Малахаева, С. К., Малютина, Т. В., Махнач, А. В., Митькина, А. Е., Мужичкова, Ю. Е., Никуло, Е. А., Новикова, И. А.,	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии	Москва: Институт психологии РАН, 2015	<a href="http://www.iprbookshop.ru/51961.html">http://www.iprbookshop.ru/51961.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
	Обознов, А. А., Панченко, О. А., Пестерева, Н. А., Пикулёва, О. А., Позняков, В. П., Ракитина, О. В., Ребрилова, Е. С., Редя, Г. П., Рогов, Е. И., Рубцова, Н. Е., Рунец, О. В., Рябов, В. Б., Самаль, Е. В., Сергеев, С. Ф., Скитяева, И. М., Соловьев, А. Г., Старикова, А. Б., Суворова, Н. В., Султанова, Ф. Р., Терехова, Т. А., Толочек, В. А., Троянская, А. И., Трухина, В. Ю., Федорова, А. А., Федотова, Ж. Э., Ханина, И. Б., Хаптанова, В. А., Холмогоров, В. А., Чуева, Е. Н., Шевелёва, А. М., Шингаев, С. М., Шубникова, Е. Г., Ясько, Б. А., Ясюкова, Л. А., Дикая, Л. Г., Журавлев, А. Л., Занковский, А. Н.			
Л2.3		Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: журнал	Москва: Московский Государственный Университет, 2021	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=622014">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=622014</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

### 5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

База профессиональных данных «Мир психологии» <http://psychology.net.ru/>

"КонсультантПлюс" Справочная правовая система

"ГАРАНТ" Справочная правовая система

### 5.4. Перечень программного обеспечения

Libre Office

### 5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-1: Способен разработать и реализовать планы, программы и процедуры в области операционного управления персоналом структурного подразделения организации			
З основные критерии отбора персонала в интересах профотбора; основы диагностики с целью профессионального отбора; формы работы с кадровым составом	составленный обзор, аннотация,	Правильность выбранных ответов, соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность текста доклада	З- Вопросы к зачету (1-30) Т – тест (вопрос 1-20) Д – доклад (тема 1-40)
У осуществлять диагностику, интерпретировать полученные данные и на этой основе разрабатывать программы организации работы по профессиональной ориентации и профессиональному отбору кадров; разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала, способствующего оптимизации производственного процесса; грамотно выделять профессионально-важные качества отбираемых специалистов	поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов,	умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	КЗ - комплект заданий (1-6) Д – доклад (тема 1-40)
В процедурой проведения профессионального отбора; способами определения профессиональной пригодности специалиста; методами оценки эффективности системы профотбора	проведение моделирования	Уровень овладения навыком выполнения и защиты доклада, объективность и аргументированность сделанных выводов	КЗ - комплект заданий (1-6) Д – доклад (тема 1-40)

## 2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

### Вопросы к зачёту

по дисциплине Профессиональная ориентация и профессиональный психологический отбор кадров

- 1 История и современные воззрения на теорию и практику профотбора
- 2 Место профессионального самоопределения, карьеры, трудоустройства в жизненном пути личности
- 3 Основные подходы к профотбору
- 4 Проблемы выявления и диагностики профессионально важных качеств в деятельности
- 5 Профессиональная пригодность и личность профессионала
- 6 Методы психологического отбора
- 7 Методики психологического обследования
- 8 Методы психологической экспертизы причин ошибочных действий и аварий
- 9 Методы диагностики состояния здоровья и акцентуаций личности
- 10 Методы изучения межличностных отношений и групповых процессов
- 11 Профессиограмма
- 12 Профессиональное и личностное самоопределение
- 13 Методы активизации профессионального и личностного самоопределения
- 14 Технологии индивидуальной работы с оптантом
- 15 Технологии групповой работы с оптантами
- 16 Профессиональное консультирование в службе управления персоналом
- 17 Формирование персонала организации
- 18 Технологии сопровождения профессиональной и внутриорганизационной карьеры сотрудников
- 19 Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва
- 20 Мотивация и оценка труда персонала
- 21 Работа профконсультанта с мотивационной сферой сотрудников персонала
- 22 Участие профконсультанта в оценке персонала
- 23 Система профориентации в службе занятости населения
- 24 Психологический портрет клиента службы занятости
- 25 Технология работы профконсультанта центра занятости населения.
- 26 Рекрутмент в системе управления персоналом.
- 27 Технологии рекрутмента. Поиск и отбор. Методы отбора.
- 28 Неконтактные формы отбора. Резюме. Сопроводительное письмо.
- 29 Контактные формы отбора. Собеседование
- 30 Методы отбора. Интервью.

Критерии оценивания:

- оценка «зачтено» выставляется, если ответ правилен более чем на 50%;
- оценка «не зачтено», если ответ не верный.

### Тесты

по дисциплине Профессиональная ориентация и профессиональный психологический отбор кадров

#### 1. Профессиональное самосознание определяется через:

- а) мотивационный конфликт
- б) конфликтный личностный смысл
- в) специфику отношения субъекта труда к выполняемой деятельности
- г) личностное самопознание

#### 2. Для какого кризиса профессионального становления уход в хобби, семью, быт может рассматриваться как конструктивный способ преодоления кризиса:

- а) кризис профессиональной карьеры
- б) кризис профессиональных ожиданий
- в) кризис угасания профессиональной деятельности

г) кризис социально-профессиональной самоактуализации

**3. Изменения и разрушение сложившейся психологической структуры личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности, называются:**

- а) профессиональной дезадаптацией
- б) профессиональной деформацией
- в) профессиональной деструкцией
- г) эмоциональным выгоранием

**4. Аналитическая профессиограмма была разработана:**

- а) Платоновым К. К.
- б) Марковой Е. И.
- в) Гарбером Е. И.
- г) Ивановой Е. М.

**5. Какая из перечисленных ниже подсистем не является компонентом профориентации:**

- а) профессиональная
- б) организационно-функциональная
- в) личностная
- г) управленческая

**6. Гаврилов В.Е. в профессиографировании является разработчиком:**

- а) задачно-личностного подхода
- б) психологически ориентированной профессиограммы
- в) модульного подхода
- г) аналитической профессиограммы

**7. Какие 2 формы профессионального просвещения выделяют:**

- а) профессиональное информирование
- б) профессиональное консультирование
- в) профессиональная пропаганда
- г) профессиональное мотивирование

**8. Специальный вид оценивания работника и выполняемых им работ, направленный на выявление уровня квалификации в целях определения уровня эффективности деятельности, называется:**

- а) профессиональным отбором
- б) профессиональной диагностикой
- в) профессиональной аттестацией
- г) квалификационной диагностикой

**9. К активизирующим методам профессионального и личностного самоопределения относятся (несколько вариантов):**

- а) просветительская беседа
- б) бланковые карточные методики
- в) профориентационные игры
- г) профориентационные диагностические опросники
- д) карточные профконсультационные методики
- е) проективные личностные тесты

**10. К основным характеристикам профессии не относится:**

- а) это общественно полезная деятельность
- б) это деятельность с четко фиксированными требованиями, не меняющимися с течением времени
- в) это ограниченный вид трудовой деятельности
- г) это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение (моральное или

материальное)

**11. В классификацию профессий Дж. Холланда не входит такой профессионально-ориентированный тип личности, как:**

- а) интеллектуальный
- б) конвенциональный
- в) социальный
- г) новаторский

**12. Для какого типа самоопределения характерна большая степень зависимости от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов:**

- а) профессиональное
- б) личностное
- в) жизненное

**13. Профессиональное самоопределение охватывает период:**

- а) от формирования первоначальных трудовых навыков и умений в дошкольном периоде до начала профессиональной деятельности
- б) от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности
- в) от формирования первоначальных трудовых навыков и умений в дошкольном периоде до окончания трудовой деятельности (утраты жизненной активности) в глубокой старости
- г) от начала обучения в школе до окончания обучения в профессиональных учебных заведениях.

**14. Какие основные функции профессиональной консультации выделяются:**

- а) просветительская
- б) информационная
- в) мотивирующая
- г) агитационная
- д) диагностическая
- е) коррекционная
- ж) развивающая

**15. Основной целью какого направления деятельности психолога является исследование психологических и психофизиологических особенностей личности и ее поведения в различных условиях:**

- а) профотбора
- б) профконсультации
- в) профаттестации
- г) профориентации

**16. Система педагогических воздействий на человека со стороны общества, которые направлены на формирование необходимых для данной профессии знаний, умений и навыков это:**

- а) профессиональное воспитание
- б) профессиональная социализация
- в) профессиональное образование
- г) профессиональное обучение

**17. Метод экспертной оценки при профессиографии относится к группе методов:**

- 1) методы сбора эмпирических данных
- 2) методы обработки эмпирической информации
- 3) методы психологической интерпретации собранной информации

**18. Профессиограммы, предназначенные для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес, называются**

- 1) методические профессиограммы
- 2) конструктивные профессиограммы
- 3) информационные профессиограммы
- 4) ориентировочно-диагностические профессиограммы

**19. Расставьте в иерархическом порядке уровни профессионального самоопределения:**

- 1) приобщение к своей профессии
- 2) приобщение к культуре
- 3) приобщение к конкретным трудовым функциям и обязанностям
- 4) приобщение к специальности
- 5) приобщение к своей должности и трудовому посту

**20. Система оказания действенной помощи в трудовом самоопределении учащихся, основанная на изучении личности, это:**

- 1) профессиональная агитация
- 2) профессиональная пропаганда
- 3) профессиональное информирование
- 4) профессиональное просвещение
- 5) профессиональное консультирование

2. Инструкция по выполнению

Из предложенных вариантов выбрать один или несколько правильных.

3. Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 20, за каждый правильный ответ на вопрос начисляется по 1 баллу.

### **Темы докладов**

по дисциплине Профессиональная ориентация и профессиональный психологический отбор кадров

1. Профессия: понятие и основные подходы к классификации профессий.
2. Профессионально важные психологические качества.
3. Характеристика и взаимосвязь понятий: профессия, специальность, квалификация.
4. Профессиограмма: понятие и виды профессиограмм.
5. Психограмма как психологическая характеристика профессионала.
6. Характеристика различных подходов к изучению трудовой деятельности.
7. Схемы профессиографирования. «Формула профессий» Е.А. Климова.
8. Основные методы профессиографирования.
9. Аналитическая профессиограмма и общая схема профотбора.
10. Уровни анализа трудовой деятельности.
11. Основные этапы развития субъекта труда.
12. Формирование индивидуального стиля деятельности.

13. Проблемы развития профессионального самосознания.
14. Профессионализм и компетентность. Уровни и этапы профессионализма.
15. Кризисы профессионального становления.
16. Проблема профессиональных деструкций.
17. Профессиональные заболевания и профессиональная деформация личности.
18. История развития профотбора и профориентации.
19. Профессиональное и личностное самоопределение.
20. Цель и основные задачи профессионального самоопределения.
21. Типы и уровни профессионального самоопределения.
22. Подходы к выделению этапов профессионального самоопределения.
23. Трудности изучения профессии в условиях современной России.
24. Профориентация: понятие и формы.
25. Цели, задачи и направления профориентации.
26. Основные методы профориентации.
27. Методы активизации профессионального самоопределения.
28. Основные стратегии организации профориентационной помощи.
29. Профотбор: понятие и этапы. Профпригодность.
30. Профессиональная подготовка. Профессиональное обучение.
31. Профессиональная аттестация и переобучение профессионала.
32. Аттестация персонала: цели, задачи и функции. Методы и виды оценивания.
33. Карьера и профессиональный выбор.
34. Профессиональная адаптация и профессиональная реабилитация.
35. Определение, цели и задачи профессионального консультирования.
36. Методы профессионального консультирования.
37. Этические принципы профессиональной деятельности профконсультанта.
38. Этапы проведения психологической профконсультации.
39. Групповая и индивидуальная профконсультация.
40. Имидж психолога-профконсультанта.

#### Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – 50 (за 5 докладов)

Один доклад оценивается следующим образом:

- оценка «10 баллов» выставляется студенту, если вопрос раскрыт в полной мере, обучающийся ответил на вопросы по тексту доклада, привел примеры и сделал вывод.



- оценка «8 балла», если вопрос раскрыт в полной мере, обучающийся ответил на вопросы по тексту доклада, привел примеры, но вывод сделать не смог.
- оценка «6 балла», если вопрос раскрыт в полной мере, обучающийся частично ответил на вопросы по тексту доклада, примеры привести не смог и вывод не сделал.
- оценка «4 балла», если вопрос раскрыт, но обучающийся даже не смог ответить на вопросы по тексту доклада.
- оценка «0 баллов», если вопрос в полной мере не раскрыт.

### Комплект заданий

по дисциплине Профессиональная ориентация и профессиональный психологический отбор кадров

Задание 1. Виды мобильности

Заполните таблицу.

Виды мобильности: социальная; трудовая; социально-профессиональная; профессиональная.

Мобильность	Характеристика
Профессиональная	Интегративная, целостная характеристика субъекта деятельности, обеспечивающая гибкую ориентацию как во внутренних, так и во внешних динамичных профессиональных условиях; смена профессии, профессионального статуса, должности; повышение квалификации, освоение инновационных технологий и техники; поддержание эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере
Социально-профессиональная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальный аспект – межличностные отношения между отдельными личностями, группами (разные отделы одной организации), между официально организованными и стихийно возникшими структурами (профсоюз, система связей между организациями)</li> <li>2. Профессиональный аспект – владение знаниями, навыками, позволяющими быстро приспособиться к рыночным условиям и в случае необходимости самостоятельно поменять специальность на другую, востребованную обществом</li> </ol>
Трудовая	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Смена работодателей, а не смена должности, статуса, профессии</li> <li>2. С точки зрения работодателей, текучесть кадров между организациями, отраслями и сферами экономики</li> </ol>

Социальная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Любой переход индивида или социального объекта (ценности) из одной социальной позиции в другую (из одной религиозной группы – в другую, из одного гражданства – в другое, из одной семьи – в другую)</li> <li>2. Перемещение радио, автомобиля, моды, теории из одного города в другой, с одного места на другое в рамках одного или нескольких пластов</li> </ol>
------------	--

Задание 2. Методы и техники психокоррекции профессионального развития личности.

Заполните таблицу расставив направления коррекционной работы в соответствии с примерами методов и техник.

Направления коррекционной работы: обучение конструктивным поведенческим реакциям в проблемной ситуации; снятие деструктивных элементов в поведении; консультационная и коррекционная работа с управленческим составом, направленная на преодоление деструктивных факторов профессионального развития сотрудников; формирование осознания собственных эмоций и чувств, а также эмоций и чувств других людей; обучение приемам и техникам управления собственным профессиональным развитием; просветительская работа, направленная на повышение психологической компетентности работников в отношении процесса профессионального развития развитие активной профессиональной и жизненной позиции; коррекционная работа, направленная на преодоление деструктивных факторов профессионального развития, на разрешение проблемных ситуаций.

Направления коррекционной работы	Примеры методов и техник
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лекции-презентации по различным аспектам профессионального развития личности (профессиональные деструкции и деформации, кризисы жизненные и профессионально обусловленные, выгорание в профессии и его предотвращение, ступени профессионального развития, профессиональное развитие и профессиональная карьера и пр.)</li> <li>2. Круглые столы по определенной психологической проблеме, связанной с профессиональным развитием (в том числе рассмотрение проблемы и способов ее разрешения с психологической точки зрения) Мастер-классы, тренинги с привлечением ведущих специалистов</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа с фотографиями, отражающими различные эмоциональные состояния</li> <li>2. Придумывание историй, раскрывающих причину эмоционального состояния (по несколько историй и причин)</li> <li>3. Рисование, лепка эмоций</li> <li>4. Пластическое изображение эмоций</li> </ol> <p>Работа с эмоциями через сенсорные каналы (передать чувство страха голосом, грусти – голосом и глазами) б. Изображение различных рабочих / профессиональных предметов и явлений, придумывание рассказов от их лица (компьютер грустит (почему, как это</p>

	<p>происходит)) 7. Разыгрывание сценок, этюдов, отражающих различные эмоциональные состояния</p>
	<p>1. Оптимизация организационной среды в целях снижения ее стрессогенности; минимизация дисбаланса между рабочими нагрузками, требованиями профессии и личностными ресурсами; работа с сотрудниками с низкой стрессоустойчивостью и стрессовым стилем жизнедеятельности; экстренная психологическая помощь для адаптации к внештатным ситуациям; реабилитация после сильных стрессов; обучение антистрессовой регуляции и пр.</p> <p>2. Коррекционная работа по разрушению профессиональных и карьерных барьеров, о наличии которых свидетельствуют отсутствие жизненных, профессиональных и карьерных планов, переоценка собственных сил, завышенные ожидания, погоня за «быстрыми» деньгами и высокой должностью, низкая профессиональная и карьерная мобильность, нежелание оторваться от привычного места работы и уклада жизни</p> <p>Коррекционная работа, направленная на преодоление профессиональных и карьерных кризисов</p>
	<p>1. Овладение приемами аутотренинга</p> <p>2. Освоение релаксационных техник (мышечная релаксация, дыхательные упражнения)</p> <p>Отработка приемов реагирования (арт-техники, эмоционально-образные техники, гештальт-техники) и позитивной трансформации чувств</p>
	<p>1. Информирование менеджеров об условиях благоприятного профессионального развития сотрудников 2. Обучение менеджеров навыкам «ненасильственного» воздействия на подчиненных (исключение угроз, облачение приказов в просьбу, побуждающую к неукоснительному ее исполнению, работа с интонацией, развитие эмпатии и пр.) 3. Отработка навыков позитивного взаимодействия с подчиненными и коллегами через ролевую игру (обмен ролями, апробирование разных вариантов взаимодействия) 4. Помощь психолога в плане выработки единой управленческой политики в организации, создание четкой управленческой иерархии (непротиворечивость требований) 5. Обучение методам убеждения и поощрения, отказ от наказания как основного метода управления</p>
	<p>1. Выяснение потребностей работника в профессиональном плане, степени и возможности их удовлетворения 2. Приемы активизации профессионального самосознания, профессиональной идентификации</p> <p>3. Определение и коррекция личного</p>

	профессионального плана, плана карьеры сотрудника Психологическое сопровождение внедрения инноваций, формирование готовности к их освоению, преодоление сопротивления сотрудников этому процессу
	1. Работа с рисунками, отражающими проблемные ситуации: придумывание различных вариантов происходящего и исхода ситуации. Возможен выбор позитивной модели поведения и ее закрепление в игре
	1. Разыгрывание сцен, отражающих вымышленные конфликтные ситуации 2. Использование игр, включающих в себя элементы соперничества, и выработка навыков конструктивного взаимодействия Ведение работником «Карты поведения», содержащей личные правила этикета, и «Дневника поведения», в котором отмечаются трудные ситуации и способы выхода из них

### Задание 3. Возможные «исходы» соответствия (несоответствия) человека и труда

Заполните таблицу.

Профотбор: профотбор как «отсев» непригодных; профотбор на научной основе; «естественный» отбор кадров.

Подбор труда для человека: самостоятельное профессиональное самоопределение человека; профконсультация; профконсультация с позиций «жесткого» управления человеческим фактором.

Уровни самостоятельности человека в труде	Возможные «исходы» соответствия (несоответствия) человека и труда	
	Согласование имеющихся	Формирование потребных возможностей

	возможностей		Формирование ПВК человека	Создание средств труда
	Профотбор	Подбор труда для человека		
Самостоятельная активность без помощи специалиста			Профессиональное саморазвитие и самообразование	Самостоятельное улучшение и рационализация условий и средств труда
Самостоятельная активность в условиях оптимального научного обслуживания			Специально организованное профессиональное образование	Специальное проектирование эргатических систем (инженерная психология)
Человек рассматривается как некомпетентный и пассивный			Направленное «жесткое» формирование ПВК	Проектирование эргатических систем как «вытеснение» человека из этих систем

#### Задание 4. Типология профессий Е.А. Климова

Заполните таблицу.

Субъект – объект труда: человек – природа; человек – знак; человек-художественный образ; человек-человек; человек-техника.

Субъект – объект труда	Характеристика типа профессии
	Профессии, связанные с изучением, охраной и преобразованием природы. К этой группе относятся такие профессии как: <i>ветеринар, садовник, агроном, эколог и другие.</i>
	Профессии, связанные с созданием и использованием знаковых систем (цифровых, буквенных, нотных). К этой группе относятся <i>переводчики художественных и технических текстов, аналитики, финансисты и другие.</i>
	Профессии, связанные с созданием, копированием, воспроизведением и изучением художественных образов. К этой группе относятся такие профессии как: <i>художник, актер, певец, реставратор, искусствовед и другие.</i>
	Профессии, связанные с воспитанием, обслуживанием, обучением людей, общением с ними. К этой группе относятся все педагогические и <i>медицинские профессии, профессии сферы услуг и другие.</i>
	Профессии, связанные с созданием,

	обслуживанием и эксплуатацией техники. Это такие профессии как: <i>инженер-конструктор, автослесарь, системный администратор и другие.</i>
--	--

Задание 5. Типология профессий Дж. Л. Голланда.

Заполните таблицу.

Название: Исследовательский; Конвенциональный; Предпринимательский; Артистический; Реалистичный; Социальный

Название	Тип личности	Тип профессиональной среды
	Люди, ориентированные на систематизацию и репродуцирование информации, манипуляцию данными. Мало эмоциональны, точны, пунктуальны, педантичны, исполнительны.	Работа, требующая большой усидчивости и точности. Работа в таких сферах как бухгалтерия, финансы, архивы, библиотеки и т.п
	Люди, ориентированные на самовыражение и внимание окружающих, творческие, экспрессивные, оригинальные, склонные к нонконформизму, обладают богатой интуицией и воображением, неформальны.	Сфера искусства, профессии, связанные с привлечением внимания, презентацией чего-либо.
	Люди, амбициозные, ориентированные на влияние, на создание и реализацию собственных идей, управление, поиск решений, высокую социальную активность.	Бизнес, политика, адвокатские услуги и т.п.
	Люди, ориентированные на действие, принятие решений, неэмоциональные, обладающие атлетическими или механическими способностями, любят технику, умеют рисковать	Деятельность, связанная с манипулированием инструментами, с техникой.
	Люди, ориентированные на общение, на отношения с другими людьми, ранимые, чувствительные, склонные к альтруизму, не любят систематической деятельности, любят коллективный характер работы, имеют коммуникативные способности.	Большинство профессий, направленных на работу с людьми, общественная деятельность.
	Люди, ориентированные на познавательную деятельность, любящие	Научно-исследовательская работа. Эксперты в различных областях,

	наблюдать, анализировать, исследовать, решать.	аналитики.
--	--	------------

Задание 6. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм по А.К. Марковой

Заполните таблицу.

Подходы профессиограмм: задачно -личностный; модульный подход к профессиографии; аналитическая профессиограмма; комплексная профессиограмма ; психологически ориентированная профессиограмма; модульный подход в профессиографии.

Подходы профессиограмм	Авторы	Характеристика
	А.К. Маркова	Предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач). Сам "модуль профессии" понимается в данном случае как "совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности". В состав модуля входит, таким образом, "соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)". При этом целесообразно выделять: а)приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи. б)производные, вспомогательные задачи.
	Е.М. Иванов	Описываются не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются: объективные характеристики труда и психологическая характеристика труда, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам.
	К.К. Платонов, Ю.В. Котелов и др.	Описывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.). А также указывается предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.
	Е.И. Гарбер	Описываются: а) внешние картины труда, трудовое поведение: фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.  б) внутренняя картина труда: типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы,

		эмоции, воля, внимание, память, психомоторика).
	В.Е. Гаврилов	модуль - это "типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку". Структура модуля: а) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего - измерение объектов без помощи инструментов и приборов - это первая, левая часть модуля). б) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего - объемный и линейный глазомер, точность - другая, правая часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий

Критерии оценки:

По каждому заданию выставляется 1-5 баллов

Максимальное количество баллов – 30.

1 балл начисляется, если студент правильно выполнил задание на 20%.

2 балла начисляется, если студент правильно выполнил задание на 40%.

3 балла начисляется, если студент правильно выполнил задание на 60%.

4 балла начисляется, если студент правильно выполнил задание на 80%.

5 баллов начисляется, если студент правильно выполнил задание на 100%.

### **3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме зачета.

Зачет проводится по окончании теоретического обучения в соответствии с расписанием. Количество вопросов – 2 и задание из оценочного средства «Комплект заданий». Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в зачетную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.



### МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются : психологический анализ профессиональной деятельности; проблемы профессиографирования; профориентационная деятельность. содержание профессиональной ориентации; профотбор, профподбор и конкурсный прием, психологический профотбор, профподбор и конкурсный прием; профессиональное консультирование.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки владения процедурой проведения профессионального отбора; способами определения профессиональной пригодности специалиста; методами оценки эффективности системы профотбора.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.