

Документ подписан в Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.04.2024 11:50:46
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института магистратуры
Иванова Е.А.
«01» июня 2023г.

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 2023 года

Квалификация
магистр

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

Курс Вид занятий	1		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	56	56	56	56
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.03.2023 протокол № 9.

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:

Знать:
основные критерии отбора персонала в интересах профотбора; основы диагностики с целью профессионального отбора; формы работы с кадровым составом (соотнесено с индикатором ПК-1.1)
Уметь:
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 ПК-1.2)
Владеть:
процедурой проведения профессионального отбора; способами определения профессиональной пригодности специалиста; методами оценки эффективности системы профотбора (соотнесено с индикатором ПК-1.3)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1. Психологическое изучение профессии				
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	2	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. Заракского, 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. /Ср/</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. /Ср/</p>	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
Раздел 2. Профорientационная деятельность					
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"> - общие положения: назначение методики, организация обследования, структура и содержание психологического обследования, обработка результатов и интерпретация данных; - психодиагностика способностей: фактор обучаемости, фактор профессиональной адаптивности; - психодиагностика профессиональной направленности. <p>/Ср/</p>	1	8	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"> - общие положения: назначение методики, организация обследования, структура и содержание психологического обследования, обработка результатов и интерпретация данных; - психодиагностика способностей: фактор обучаемости, фактор профессиональной адаптивности; - психодиагностика профессиональной направленности. <p>/Пр/</p>	1	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
Раздел 3. Профессиональный отбор и профконсультирование					
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>/Ср/</p>	1	8	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	2	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. /Ср/	1	4	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	28	ПК-1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
3.6	/Зачёт/	1	4	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	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88647 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Абрамова, Г. С.	Психологическое консультирование. Теория и практика: учебник для вузов и ссузов	Москва: Прометей, 2018	http://www.iprbookshop.ru/94513.html 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	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87513 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	http://www.iprbookshop.ru/51961.html 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	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=622014 неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

ИСС"ГАРАНТ" <http://www.internet.garant.ru/>

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

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
	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
	<ol style="list-style-type: none">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)2. Профессиональный аспект – владение знаниями, навыками, позволяющими быстро приспособиться к рыночным условиям и в случае необходимости самостоятельно поменять специальность на другую, востребованную обществом
	<ol style="list-style-type: none">1. Смена работодателей, а не смена должности, статуса, профессии2. С точки зрения работодателей, текучесть кадров между организациями, отраслями и сферами экономики

	<p>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)</p> <p>2. Перемещение радио, автомобиля, моды, теории из одного города в другой, с одного места на другое в рамках одного или нескольких пластов</p>
--	---

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
	<p>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.)</p> <p>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</p>
	<p>1. Работа с фотографиями, отражающими различные эмоциональные состояния</p> <p>2. Придумывание историй, раскрывающих причину эмоционального состояния (по несколько историй и причин)</p> <p>3. Рисование, лепка эмоций</p> <p>4. Пластическое изображение эмоций 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</p> <p>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.)</p> <p>3. Отработка навыков позитивного взаимодействия с подчиненными и коллегами через ролевую игру (обмен ролями, апробирование разных вариантов взаимодействия)</p> <p>4. Помощь психолога в плане выработки единой управленческой политики в организации, создание четкой управленческой иерархии (непротиворечивость требований)</p> <p>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</p> <p>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.