

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров А.
подпись
« 27 » мая 2022г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.11 «ПСИХОЛОГИЯ ЗАНЯТОСТИ И КАРЬЕРЫ»**

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Направленность (профиль)	Психология профессиональной деятельности и экономическая психология
Форма обучения	очная
Квалификация	магистр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.11 «Психология занятости и карьеры» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Программу составил(и):

А.Н. Демин, докт.психол.наук, профессор
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.11 «Психология занятости и карьеры» утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления (выпускающей) протокол № 11, от «19» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой Педанова Е.Ю.
фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 7, от «23» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.
фамилия, инициалы



подпись

Рецензенты:

Ясько Б.А., докт. психол. наук, профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии КубГУ.

Горская Г.Б., докт. психол. наук, профессор кафедры психологии Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

формирование системы знаний, умений и навыков, составляющих основу квалификации психолога, предметом деятельности которого являются профессиональные карьеры и люди как субъекты труда и занятости, развитие способностей организации научного исследования.

1.2 Задачи дисциплины

1. Дать знания о психологических подходах и теоретических концепциях в изучении карьеры, сформировать навыки комплексного анализа проблем в сфере трудовой занятости и карьеры как важных аспектов использования своего творческого потенциала.
2. Сформировать способность анализировать карьеры, её этапы, проблемы и противоречия, обусловленные личностными особенностями людей, социальными контекстами их жизнедеятельности.
3. Обеспечить готовность к решению научно-исследовательских и научно-практических задач в области карьеры, предполагающих использование достижений психологии, её понятийного и методического аппарата.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Б1.О.11 Психология занятости и карьеры» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП по направлению подготовки «37.04.01 Психология (уровень магистратуры)», является общей дисциплиной для студентов, обучающихся по образовательной программе магистратуры «Психология профессиональной деятельности и экономическая психология», «Психология личности».

Основы формируемых компетенций закладываются в дисциплинах «История и методология психологии», «Теории личности».

«Психология занятости и карьеры» предшествует изучению дисциплин «Психология профессий. Методы профессиональной диагностики», «Организационная психология», «Психология организационного конфликта и переговоров», «Психология потребительского поведения», закладывает основы компетенций, относящихся к научно-исследовательскому типу задач профессиональной деятельности.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций: ОПК-1, ПК-3.

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ОПК-1 Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	
ИОПК 1.1 Выделяет и формулирует проблемную область для научного исследования в сфере профессиональной деятельности психолога.	знать психологические исследования карьер и профессионального развития личности и поведения человека в сфере занятости
ИОПК 1.2 Определяет и обосновывает теоретико-методологическую базу проведения исследования.	уметь осуществлять постановку научных проблем, целей и задач при изучении карьер и профессионального развития личности
	Владеть навыками анализа, обоснования и реализации методов и методик исследования карьеры, профессионального развития

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
	личности, анализа проблем в сфере занятости
ПК-3 Способен создавать на основе изучаемых теорий и концепций рабочую модель предмета профессиональной деятельности	
ИПК-3.1 Обосновывает выбор теорий, концепций, моделей для решения исследуемой проблемы.	Знать основания для выбора модели (концепции) для исследования, а также организационные и научно-методологические проблемы психологии занятости и карьеры
	Обоснованно выбирать концепцию и соотносить с методами исследования, применять психологические концепции занятости и классификации карьер к решению прикладных задач
	владеть навыками планирования и анализа теоретического и эмпирического исследования в рамках исследуемой проблемы

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Очная
		Семестр
		2
Контактная работа, в том числе:		
Аудиторные занятия (всего):	56	56
занятия лекционного типа	28	28
лабораторные занятия		
Практические и семинарские занятия	28	28
Иная контактная работа:		
Контроль самостоятельной работы (КСР)		
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:	25	25
Курсовая работа	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала, самостоятельное изучение разделов	14	
Выполнение заданий творческого характера	10	
Подготовка к текущему контролю	1	
Контроль:	26,7	26,7
Подготовка к экзамену	26,7	26,7

Общая трудоемкость		час.	108
Общая трудоемкость	в том числе контактная работа	56,3	56,3
	зач. ед	3	3

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые во 2 семестре (1 курса) (для студентов ОФО)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
	Раздел 1					
1.	Междисциплинарный подход к проблемам занятости	10	4	4		2
2.	Безработица как социально-экономическое и психологическое явление. Формы занятости на рынке труда, их психологическое содержание.	12	4	4		4
3.	Предприятие как рынок труда. Современные подходы к анализу трудовых отношений в организациях.	12	4	4		4
	Раздел 2					
4.	Междисциплинарный подход к карьере	8	4	2		2
5.	Стадиальный и событийно-кризисный подходы в психологии карьеры	12	4	4		4
6.	Карьерные процессы и явления	14	4	6		4
7.	Профессиональное развитие и профессионализация личности как части карьеры	12	4	4		4
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		28	28	0	24
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	26,7				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю	1				1
	Общая трудоемкость по дисциплине	108	28	28	0	25

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Междисциплинарный подход к проблемам	Понятия занятости и рынка труда. Виды и формы занятости.	Контрольные вопросы

	занятости	<p>Экономически активное и экономически неактивное население. Виды рынков труда. Очередь работников и очередь работодателей. Напряжённость рынка труда.</p> <p>Изменения в современном мире труда. Стандартизированная и индивидуализированная модели занятости. Депрофессионализация занятости, децентрализация труда, повышение трудовой мобильности и др.</p> <p>Внешний и внутренний рынки труда. Домашний труд и самообеспечение как особые формы занятости.</p>	
2.	<p>Безработица как социально-экономическое и психологическое явление. Формы занятости на рынке труда, их психологическое содержание.</p>	<p>Безработица как экономическое и психологическое понятие. Основные социо-психологические интерпретации безработицы: институциональный, когнитивно-мотивационный, биографический подходы. Прекариатизация занятости. Социальные и психологические услуги на рынке труда. Организации-посредники на рынке труда. Социальное и психологическое профилирование на рынке труда.</p> <p>Предпринимательство как форма инновационной активности в хозяйственной жизни (концепции Й. Шумпетера и И. Кирцнера). Социальные и культурные факторы предпринимательской деятельности.</p> <p>Двухмерная модель предпринимательства Д. Ронена. Сравнение психологических характеристик предпринимателей и традиционных менеджеров.</p> <p>Этническое и вынужденное предпринимательство. Образ предпринимателя (социокультурный и социально-психологический аспекты). Гипотеза Шмельдерса.</p>	Контрольные вопросы

		Проблемы молодёжи на рынке труда	
3.	Предприятие как рынок труда. Современные подходы к анализу трудовых отношений в организациях.	<p>Понятие организации. Структура организации (Минцберг), организационная обстановка. Модель гибкой фирмы Аткинсона. Взаимодействие предприятия с внешней средой и организационные изменения. Организационные изменения. Увеличение и уменьшение величины предприятия (стратегии, последствия для организации и работников).</p> <p>Особенности трудовых отношений на современных российских предприятиях (деформализация правил, риски материальной, социальной и профессиональной депривации). Феномен ненадёжной работы.</p>	Контрольные вопросы
4.	Междисциплинарный подход к карьере	<p>Изменения в современном мире труда и карьера человека. Новые формы занятости, децентрализация и депрофесисонализация труда. Социально-экономические и психологические основания изучения карьер. Модели занятости и карьера.</p>	Контрольные вопросы
5.	Стадиальный и событийно-кризисный подходы в психологии карьеры	<p>Стадиальный подход к изучению карьеры. Применение теорий Сьюпера, Эриксона, Вейлента, Холла и др. к стадиальному пониманию карьеры. Событийно-кризисный подход к изучению карьеры. Событийные и несобытийные изменения. Ролевые и карьерные переходы, кризисы занятости личности. Безработица, ненадёжность работы, социально-экономическая депривация из-за невыплаты заработной платы, первый затруднённый выход на рынок труда и др. виды кризисов занятости личности.</p> <p>Психологическая напряженность карьеры.</p>	Контрольные вопросы Тестирование

	Карьерные процессы и явления	Основные карьерные процессы (карьерное самоопределение, принятие карьерных решений, достижение конгруэнтности личности и профессиональной среды, поиск работы, карьерная мобильность и др.) Система понятий, раскрывающая психологические аспекты внутриорганизационных карьер (преданность организации, профессии, работе, психологический контракт и др.). Социальная сеть личности и становление карьеры. Критерии успешности карьер. Карьерная мобильность личности и «новые теории» карьеры.	Контрольные вопросы
7.	Профессиональное развитие и профессионализация личности как части карьеры	Концепции профессионального развития и профессионализации личности. Барьеры профессионального развития. Профессиональные деструкции и деформации личности. Профессиональное самосознание и профессиональное развитие личности. Профессиональный маргинализм.	Контрольные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Междисциплинарный подход к проблемам занятости	1. Социокультурные основания рынков труда. Трудовая этика как духовный регулятор трудовой активности. Особенности трудовой этики в разных религиях.	Выполнение эссе о социокультурных основаниях рынков труда
2	Безработица как социально-экономическое и психологическое явление. Формы занятости и явления на рынке труда, их психологическое содержание.	2. Безработица как экономическое и психологическое понятие. Основные социо-психологические интерпретации безработицы Психологические стратегии и механизмы преодоления безработицы. 3. «Застревание» в безработице. Модель психологической помощи безработному (Т. Эквиланти).	Дискуссия, посвящённая сравнению моделей безработицы

		<p>Модели поиска работы.</p> <p>Предпринимательские роли (финансист, «изобретатель», эксперт, менеджер).</p> <p>4. Социальные и культурные факторы предпринимательской деятельности.</p> <p>5. Психологические предпосылки предпринимательской деятельности.</p> <p>6. Особенности поведения на рынке труда выпускников профессиональных учебных заведений, психологические и непсихологические факторы их трудоустройства.</p>	
3	<p>Предприятие как рынок труда.</p> <p>Современные подходы к анализу трудовых отношений в организациях.</p>	<p>7. Анализ структуры региональной занятости населения.</p> <p>8. Структура организации (Минцберг), организационная обстановка. Модель гибкой фирмы Аткинсона.</p> <p>9. Организационная справедливость и её разновидности, ненадёжность работы.</p> <p>10. Проблема преданности работников, понятие психологического контракта.</p> <p>11. Конфликты в организациях, понятие психологического террора.</p>	<p>Выполнение заданий, дискуссия по итогам деловой игры; доклады</p>
4	<p>Междисциплинарный подход к карьере</p>	<p>Тема 8: Социально-экономические и психологические основания изучения карьер.</p> <p>1. Стандартизированная и индивидуализированная модели занятости: преимущества и недостатки моделей, их конкретные проявления в карьере человека.</p> <p>2. Социально-экономические, политические, технологические изменения, влияющие на занятость и карьеру человека: обсуждение и анализ случаев.</p> <p>3. Обсуждение примеров взаимодействия и взаимопроникновения труда, досуга, потребления в жизненном</p>	<p>Дискуссия</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		пути современного человека.	
2	Стадиальный и событийно-кризисный подходы в психологии карьеры	<p>Тема 9: Стадии карьеры, жизненные роли и карьерная адаптивность в теории Д. Сьюпера. Групповое обсуждение результатов выполнения задания творческого характера: анализ карьеры конкретного человека через призму теории Д. Сьюпера.</p> <p>Тема 10: Кризисы занятости и карьера личности.</p> <p>1. Типы кризисов занятости личности. Нормативные – ненормативные, явные – латентные кризисы, другие возможные основания классификации кризисов</p> <p>2. Психологическая напряжённость карьеры: возможно ли такое явление? (групповая дискуссия на основе заранее подготовленных материалов и случаев: привести конкретные примеры карьер, пользуясь понятиями «индивидуальный кризис занятости» и «напряжённость карьеры»; построить профиль напряжённости).</p>	Контрольные вопросы Исследовательское эссе: «Прикладные аспекты теории карьеры Д. Сьюпера»; «Психологическая напряжённость карьеры».
3	Карьерные процессы и явления	<p>Тема 11: Карьерные процессы. Критерии и психологические факторы успешности карьер.</p> <p>1. Обсуждаются и комментируются карьерные процессы: карьерная мобильность; модели поиска работы.</p> <p>2. Студенты обсуждают в микрогруппах предложенные перечни психологических факторов, потенциально влияющих на карьерный успех. Представляют и обосновывают свои позиции.</p> <p>Тема 12: Внутриорганизационная карьера. Предпринимательская карьера.</p> <p>1. Психологическая феноменология трудовых отношений в организации (организационная справедливость, организационная приверженность, просоциальное поведение,</p>	Дискуссия, Контрольные вопросы Отчёт о результатах анализа вторичных данных, опубликованных в научной печати по содержанию раздела с последующим обсуждением.

		<p>психологический контракт): способы диагностики; анализ и комментирование случаев.</p> <p>2. Предпринимательская карьера: предпосылки, психологические факторы успеха. При обсуждении соотносятся психологические факторы успеха в предпринимательской карьере и обычной карьере. Используется раздаточный материал с фрагментами интервью с молодыми предпринимателями.</p> <p>Тема 13: Социальная сеть личности и становление карьеры. Обсуждаются результаты выполнения задания: интерпретация эмпирических данных о влиянии других людей на карьеру. Используется раздаточный материал, содержащий количественные показатели и распределения по теме занятия. Результаты выполнения задания обосновываются и комментируются другими участниками дискуссии. Проводится анализ случаев по теме занятия.</p>	
4.	<p>Профессиональное развитие и профессионализация личности как части карьеры</p>	<p>Тема 14: Концепции профессионального развития и профессионализации личности (Семинар-дискуссия с элементами ролевой игры)</p> <p>Тема 8: Профессиональная идентичность, барьеры профессионального развития и профессиональный маргинализм личности.</p> <p>1. Презентации предварительной работы в микрогруппах, направленной на измерение профессиональной идентичности и карьерных затруднений среди разных групп молодёжи.</p> <p>2. Барьеры профессионального развития личности на примере конкретных случаев с комментариями участников обсуждения;</p> <p>3. Феномен профессионального маргинализма личности: его</p>	<p>Контрольные вопросы</p> <p>Дискуссия с элементами ролевой игры – защита творческих позиций.</p> <p>Выполнение психодиагностического задания</p>

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	<p>Толочек В.А. Современная психология труда. 2-е изд., перераб. СПб., 2010.</p> <p>Психология бизнеса. Теория и практика [Текст]: учебник для магистров: учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / под ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой; Высшая школа экономики, Нац. исслед. ун-т. - Москва : Юрайт, 2019. - 509 с. - (Магистр). - Библиогр.: с. 507-509. - ISBN 978-5-9916-2972-0. https://urait.ru/book/psihologiya-biznesa-425882</p> <p>Дёмин А.Н., Ожигова Л.Н., Киреева О.В., Педанова Е.Ю. Трудные жизненные ситуации и кризисы, связанные с гендерной социализацией и экономической активностью личности: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2018.</p> <p>Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 287 с. https://www.biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C.</p> <p>Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. М.: Издательство Юрайт, 2020. https://biblio-online.ru/book/8A895190-6D7C-41F5-8BE2-8C6F346CDCA7</p>
2	Самостоятельное изучение разделов	<p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11</p> <p>Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.</p> <p>Дёмин А.Н. Словарь-справочник по психологии труда и психологии занятости. 2-е изд., доп. Краснодар: Просвещение-Юг, 2014.</p>

		<p>Дёмин А.Н., Ожигова Л.Н., Киреева О.В., Педанова Е.Ю. Трудные жизненные ситуации и кризисы, связанные с гендерной социализацией и экономической активностью личности: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2018.</p> <p>Психология бизнеса. Теория и практика [Текст]: учебник для магистров: учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / под ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой; Высшая школа экономики, Нац. исслед. ун-т. - Москва : Юрайт, 2019. - 509 с. - (Магистр). - Библиогр.: с. 507-509. - ISBN 978-5-9916-2972-0. https://urait.ru/book/psihologiya-biznesa-425882</p> <p>Толочек В.А. Современная психология труда. 2-е изд., перераб. СПб., 2010.</p> <p>Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 287 с. https://www.biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C.</p> <p>Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. М.: Издательство Юрайт, 2020. https://biblio-online.ru/book/8A895190-6D7C-41F5-8BE2-8C6F346CDCA7</p>
3	Выполнение творческих заданий	<p>«Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов» (утверждён на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления 26.04.2021, протокол №11)</p> <p>Дёмин А.Н. Словарь-справочник по психологии труда и психологии занятости. 2-е изд., доп. Краснодар: Просвещение-Юг, 2014.</p> <p>Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.</p> <p>Дёмин А.Н., Ожигова Л.Н., Киреева О.В., Педанова Е.Ю. Трудные жизненные ситуации и кризисы, связанные с гендерной социализацией и экономической активностью личности: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2018.</p> <p>Толочек В.А. Современная психология труда. 2-е изд., перераб. СПб., 2010.</p>

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции

- групповая работа студентов, работа в микрогруппах
- написание и обсуждение докладов, творческих заданий
- деловая игра
- обсуждение результатов выполнения психодиагностических заданий
- ответы на вопросы
- тестирование
- защита отчета по выполненной исследовательской работе
- индивидуальные консультации
- проверка правильности выполнения домашнего задания

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты. Как правило, обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья проводится в академической группе. С целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе используется индивидуальный подход к обучению.

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.О.11 Психология занятости и карьеры».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в контрольных вопросов, творческих заданий в форме эссе, решения исследовательских задач, подготовки рецензии и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
				Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Междисциплинарный подход к проблемам занятости	ИОПК 1.1 Выделяет и формулирует проблемную область для научного исследования в сфере профессиональной деятельности психолога. ИОПК 1.2 Определяет и обосновывает теоретико-методологическую базу проведения исследования.	Знает социокультурные факторы формирования рынка труда Знает характеристики субъектов рынка труда, видов и форм занятости населения ; Владеет навыками анализа, обоснования и реализации методов и методик исследования карьеры, профессионального развития личности, анализа проблем в сфере занятости	Выполнение эссе о основаниях рынков труда	<i>Вопрос на экзамене 1-3</i>
2	Безработица как социально-экономическое и психологическое явление	ИОПК 1.2 Определяет и обосновывает теоретико-методологическую базу проведения исследования.	Знает социальные и психологические следствия безработицы; умеет проводить анализ безработицы; умеет анализировать факторы предпринимательской деятельности; владеет навыками анализа социо-психологических проблем человека в сфере трудовой занятости, в том числе в сфере предпринимательства	Дискуссия, посвящённая сравнению моделей безработицы отчёт об исследовании	<i>Вопрос на экзамене 5-7</i>
3	Предприятие как рынок труда. Современные подходы к анализу трудовых отношений в организациях	ИОПК 1.1 Выделяет и формулирует проблемную область для научного исследования в сфере	Знает характеристики трудовых отношений на предприятиях; умеет проводить анализ структуру занятости в организации;	Выполнение заданий, дискуссия по итогам деловой игры; доклады	<i>Вопрос на экзамене 4</i>

		профессиональной деятельности психолога.	владеет методами анализа карьеры в организации		
4	Междисциплинарный подход к карьере	ИОПК 1.1 Выделяет и формулирует проблемную область для научного исследования в сфере профессиональной деятельности психолога. ИОПК 1.2 Определяет и обосновывает теоретико-методологическую базу проведения исследования.	знает исследования карьер и профессионального развития личности; уметь анализировать проблему с разных точек зрения		Вопрос на экзамене 8-9
5	Стадиальный и событийно-кризисный подходы в психологии карьеры	ИОПК 1.1 Выделяет и формулирует проблемную область для научного исследования в сфере профессиональной деятельности психолога.	Знает психологические исследования карьер и профессионального развития личности; уметь осуществлять постановку научных проблем, целей и задач при изучении карьер и профессионального развития личности	Эссе с элементами эмпирического исследования по теме: «Прикладные аспекты теории карьеры Д. Сьюпера»; «Психологическая напряжённость карьеры»	Вопрос на экзамене 10-13
6	Карьерные процессы и явления	ИПК-3.1 Обосновывает выбор теорий, концепций, моделей для решения исследуемой проблемы.	Знает факторы и условия, обеспечивающие формирование и функционирование карьер; умеет анализировать карьерные процессы, умеет проводить диагностические обследования по вопросам карьеры; владеет методами анализа карьеры и предпринимательской деятельности	Подготовка рецензии статьи по теме раздела; отчёт о результатах анализа вторичных данных, опубликованных в научной печати по теме «Социальная сеть личности и становление карьеры»	Вопрос на экзамене 11-24
7	Профессиональное развитие и профессионализация		Обоснованно выбирать концепцию и соотносить с	Дискуссия с элементами ролевой игры – защита	Вопрос на экзамене 25-37

	личности как части карьеры	<p>ИПК-3.1 Обосновывает выбор теорий, концепций, моделей для решения исследуемой проблемы.</p> <p>ИОПК 1.2 Определяет и обосновывает теоретико-методологическую базу проведения исследования.</p>	<p>методами исследования, применять психологические концепции занятости и классификации карьер к решению прикладных задач; владеть навыками планирования и анализа теоретического и эмпирического исследования в рамках исследуемой проблемы;</p> <p>Владеть навыками анализа, обоснования и реализации методов и методик исследования карьеры, профессионального развития личности, анализа проблем в сфере занятости</p>	<p>творческих позиций при обсуждении подходов к профессионализации и профессиональному развитию личности. Выполнение психодиагностического задания по разделу «Профессиональное развитие и профессионализация личности как части карьеры» (измерение профессиональной идентичности и карьерных затруднений)</p>	
--	----------------------------	---	--	---	--

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

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля по 1 разделу** в форме:

1	Выполнение эссе о социокультурных основаниях рынков труда
2	доклады, посвящённые различным моделям безработицы и способам её преодоления;
	доклады, посвящённые содержанию предпринимательства как формы занятости
3	выполнение мини-исследований по теме «Социально-трудовые притязания современной молодёжи», составление отчётов по результатам исследования;
4	анализ структуры занятости на предприятии согласно модели Минцберга на основе предложенных исходных данных;

и промежуточной аттестации в форме вопросов к зачету.

Примеры тестовых знаний по 1 разделу:

- Какие формы занятости относятся к нетрадиционным/нестандартным формам (указать правильные варианты ответов):
 1. Полная занятость
 2. Занятость неполный рабочий день
 3. Множественная занятость
 4. Формальная занятость
 5. Самозанятость
 6. Временная занятость
 7. Заёмный труд

- Элементами протестантской трудовой этики являются:
 1. Высокая отдача в труде
 2. Коллективизм/общинность
 3. Служение другим
 4. Индивидуализм
 5. Патернализм
 6. Справедливое распределение дохода
 7. Аскетизм
 8. Гедонизм

- Первая периферийная группа работников является элементом модели:
 1. Минцберга
 2. Аткинсона
 3. Уорра

- Наиболее распространёнными реакциями на нарушение психологического контракта являются (указать правильные варианты ответов):
 1. попытки обсудить ситуацию с руководителем
 2. стремление лучше выполнять свою работу, чтобы убедить руководство в неправомерности его действий
 3. небрежность в выполнении должностных обязанностей
 4. поиск работы в другой организации

- Ненадёжность работы непосредственно проявляется в:
 1. увольнении
 2. восприятии и переживании угроз своей занятости
 3. намерении перейти на более высокооплачиваемую работу
 4. тревоге по поводу условий своего контракта

- Укажите правильную комбинацию признаков, по которым человека можно отнести к безработным:
 1. Не имеет в настоящий момент оплачиваемой работы
 2. Находится дома в связи с уходом за ребёнком
 3. Ищет работу
 4. Время от времени ходит в Службу занятости
 5. Поправляет своё здоровье
 6. Готов приступить к работе
 7. Имеет нерегулярные приработки

- Разделение безработицы на «хорошую» и «плохую» осуществлено в концепции
 1. М. Яходы
 2. У. Голдсмита

3. П. Уорра
 4. С. Осипоу
- К ненормативным кризисам занятости личности можно отнести (указать правильные варианты ответов):
 1. выход на пенсию
 2. существенное сокращение дохода из-за простоя предприятия
 3. невозможность найти работу после окончания вуза
 4. переход в другую организацию из-за конфликта с прежним руководством
 5. увольнение в связи с сокращением штатов
 - Модель карьеры Д. Сьюпера включает:
 1. 4 стадии
 2. 5 стадий
 3. 6 стадий
 - Карьерная мобильность включает в себя (укажите подходящие варианты):
 1. Трудовую миграцию
 2. Образовательную миграцию
 3. Академическую мобильность
 4. Освоение новой профессии
 5. Смену организации
 6. Понижение в должности
 - В модели Д. Ронена предприниматели отличаются от менеджеров (укажите правильные варианты):
 1. целеустремлённостью
 2. стремлением к общественному признанию
 3. готовностью рисковать
 4. уровнем абстрактного мышления
 5. коммуникабельностью
 - Революция притязаний молодёжи – это (дать определение)
-

Темы рефератов

1. Объект и предмет психологии занятости.
2. Формы и виды трудовой занятости. Нетрадиционные (нестандартные) формы занятости.
3. Организация как внутренний рынок труда. Модель гибкой фирмы Аткинсона. Структура организации (Минцберг и др.).
4. Ценностные характеристики западного и восточного рынков труда.
5. Особенности занятости и рынка труда в СССР и современной России.
6. Психологические особенности российского рынка труда.
7. Структура преданности работников, способы её измерения.
8. Феномен психологического контракта.
9. Преданность работе, организации, профессии: содержание и сравнительный анализ.
10. Психологический анализ конфликтных трудовых отношений на предприятиях.
11. Применение теорий карьеры к анализу трудных жизненных ситуаций в сфере занятости.
12. Процессы маргинализации в сфере занятости: психологические характеристики «новых бедных» и безработных.

13. Безработица как экономическое и психологическое понятие.
14. Институциональный подход при анализе личности в ситуации безработицы.
15. Когнитивно-мотивационный подход при анализе личности в ситуации безработицы.
16. Биографический подход при анализе личности в ситуации безработицы.
17. Психологические стратегии и механизмы преодоления безработицы.
18. Проблемы, возникающие при трудовой и профессиональной мобильности.
19. Психологическая специфика безработицы в России, тенденции и перспективы ее развития.
20. Совладающее поведение безработных.
21. Модели поиска работы.
22. Факторы ненадёжности работы на современном рынке труда.
23. Экономическое сознание и экономическое самоопределение человека.
24. Особенности поведения государственных и негосударственных организаций в сфере услуг на рынке труда.
25. Психологическое профилирование в организациях и на рынке труда.
26. Революция притязаний молодёжи и её влияние на процессы занятости.
27. Проблемы трудоустройства выпускников на современном рынке труда.
28. Психологические аспекты формирования деловой этики в России.
29. Психологические предпосылки успешной предпринимательской деятельности.
30. Предпринимательство как форма инновационной активности в хозяйственной жизни (концепции Й. Шумпетера и И. Кирцнера).
31. Возможные предпринимательские роли.
32. Психологические предпосылки (интеллектуальные, коммуникативные, мотивационно-волевые) предпринимательской деятельности.
33. Двухмерная модель предпринимательства Д. Ронена.
34. Этническое и вынужденное предпринимательство.
35. Образ предпринимателя (социокультурный и социально-психологический аспекты). Гипотеза Шмельдерса.
36. Домашний труд как форма нерыночной занятости, его функции. Мотивы и психологические эффекты «ухода» в домашнее хозяйство.
37. Особенности участия мужчин и женщин в домашнем труде.

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством: ПК-5

Возможные темы творческих заданий/эссе:

1. Трудовая этика в разных религиях.
2. Проектирование и проведение исследования, направленного на измерение приверженности организации.
3. Сопоставление психологических моделей занятости (функциональная, витаминная, модель ограниченной активности и др.).
4. Критерии успешной и неуспешной карьеры в современной России.
5. Проектирование и проведение исследования, направленного на измерение социально-экономических притязаний молодёжи в современной России.

Примерный перечень вопросов по 1 разделу:

1. Понятия занятости и рынка труда. Виды трудовой занятости.
2. Развитие нетрадиционных видов занятости в современных условиях.
3. Анализ процессов занятости с точки зрения предложения труда. «Очередь» работников.
4. Анализ процессов занятости с точки зрения спроса на труд. «Очередь» работодателей.
5. Социокультурные аспекты рынка труда. Трудовая этика.

6. Тенденции развития рынка труда в мире и современной России. Стандартизированная и индивидуализированная модели занятости.
7. Что такое домашний труд и семейная экономика? Психологические особенности домашнего труда.
8. Социально-экономические, идеологические и психологические изменения, произошедшие на рынке труда в России.
9. Модель внутреннего рынка труда Д. Аткинсона.
10. Структура организации по Минцбергу
11. Стратегии уменьшения величины предприятия, их следствия для организации и работников.
12. Приверженность человека работе и организации.
13. Понятие организационной справедливости и её основные разновидности.
14. Что такое «профессиональный подход» к увольнению работников? Психологический террор в организации как особая разновидность конфликтов.
15. Просоциальное поведение работников.
16. Понятие психологического контракта.
17. Феномен ненадёжной работы.
18. Виды безработицы. Психологические эффекты безработицы.
19. Объяснение безработицы в функциональной модели М. Яходы.
20. Объяснение безработицы в «витаминовой модели» П. Уорра.
21. Объяснение безработицы в модели ограниченной активности Д. Фрайера.
22. Анализ безработицы в рамках теории ожидаемой ценности (Н. Физер).
23. Атрибутивные модели интерпретации безработицы и занятости.
24. Изучение безработицы в рамках моделей совладающего поведения.
25. Развитие карьеры и потеря работы (модель Д. Лэтэк и Д. Дозье).
26. Личностно-биографические предпосылки и следствия нестабильных карьер и безработицы.
27. Как можно объяснить смену подходов в зарубежных исследованиях безработицы за последние десятилетия?
28. Способы решения личностью проблем, вызванных безработицей. Психологические факторы преодоления безработицы.
29. Психологические причины «застревания» в безработице в российских условиях. Проблема социального и психологического профилирования на рынке труда.
30. Прекариатизация занятости.
31. Организации-посредники на рынке труда
32. Характеристика предпринимательства как формы инновационной активности в хозяйственной жизни.
33. Образ предпринимателя и гипотеза Шмельдерса.
34. Психологические предпосылки предпринимательской деятельности.
35. Модель Д. Ронена. Сравнение предпринимателей с традиционными менеджерами.
36. Этническое и вынужденное предпринимательство.
37. В чём заключается революция притязаний современной молодежи и каковы её причины?
38. Взаимодействие образовательных, должностных, финансовых притязаний молодёжи со сферой образования и рынком труда
39. Как можно объяснить доминирующее положение высокого заработка в структуре трудовых ценностей современной молодёжи?
40. Особенности поведения на рынке труда выпускников учебных заведений. Психологические и непсихологические факторы трудоустройства выпускников в российских условиях.

Примерный перечень вопросов по 2 разделу:

1. Охарактеризуйте изменения, происходящие в сфере занятости с точки зрения их влияния на психологию человека и его карьеру.
2. Что такое стандартизированная и индивидуализированная модели занятости?
3. В чём проявляется депрофессионализация занятости?
4. В чём проявляется децентрализация труда?
5. В чём проявляется междисциплинарный подход к изучению карьер?
6. Что даёт подход к карьере с точки зрения психологии занятости?
7. Этапы жизненного пути в подходе Ш. Бюллер и анализ карьеры.
8. Представления о жизненном пути в подходе Б.Г. Ананьева и анализ карьеры.
9. Назовите возможные основания для классификации карьер.
10. Структура карьерного развития личности в концепции Д. Сьюпера.
11. Жизненные роли в концепции карьерного развития Д. Сьюпера.
12. Что такое карьерная адаптивность личности (по Д. Сьюперу)?
13. Современные применения концепции развития карьеры Д. Сьюпера в теории и практике.
14. Теория Э. Эриксона: вклады разных стадий психосоциального развития в становление субъекта труда.
15. Чем важна стадия младшего школьного возраста для становления карьеры (в подходе Э. Эриксона)?
16. Чем важна стадия подросткового возраста для становления карьеры (в подходе Э. Эриксона)?
17. Стадия консолидации карьеры в подходе Вейлента.
18. Раскройте значение межстадиальных связей в становлении карьеры.
19. Событийно-кризисная интерпретация карьеры.
20. Что такое кризис занятости личности?
21. Типология кризисов занятости личности.
22. Примеры нормативных и ненормативных кризисов занятости личности.
23. Примеры явных и латентных кризисов занятости личности.
24. Психологическая характеристика ненадёжной работы как составной части современной карьеры. Её психологические последствия для человека.
25. Социально-экономическая депривация из-за невыплаты заработной платы как часть современной карьеры в России.
26. Психологическая характеристика безработицы как кризиса занятости личности и составной части карьеры.
27. Охарактеризуйте общие и специфические черты таких видов ненормативных кризисов занятости как безработица и социально-экономическая депривация.
28. Сходство и отличия кризиса занятости личности и кризиса профессионального становления личности.
29. Перечислить основные карьерные процессы, изучаемые в зарубежной психологии.
30. Основные виды карьерной нерешительности (С. Осипов).
31. Карьера как достижение конгруэнтности личности и профессиональной среды.
32. Явление карьерной мобильности, её психологические и непсихологические факторы.
33. Виды карьерной мобильности.
34. Новые теории карьеры» и карьерная мобильность: анализ взаимосвязей.

35. Модель поиска работы Р. Солберга.
36. Модель поиска работы Г. Блау.
37. Объективные и субъективные критерии успешности-неуспешности карьеры.
38. Психологический контракт как аспект внутриорганизационной карьеры.
39. Феномен приверженности (работе, профессии, организации).
40. Организационная справедливость, конкуренция и конфликты как факторы карьеры.
41. Психологическая характеристика ненадёжной работы как составной части современной карьеры. Её психологические последствия для человека.
42. Социально-экономическая депривация из-за невыплаты заработной платы как часть современной карьеры в России.
43. Психологическая характеристика безработицы как кризиса занятости личности и составной части карьеры.
44. Охарактеризуйте общие и специфические черты таких видов ненормативных кризисов занятости как безработица и социально-экономическая депривация.
45. Роль социальной сети в поиске работы и трудоустройстве (М. Грановеттер и др.).
46. Каково влияние социального окружения на карьеру (карьерный рост)?
47. Как соотносятся понятия «профессиональный жизненный путь», «профессиональное развитие», «профессиональное становление», «профессионализация»?
И т.п.

Возможные задания творческого характера к разделу 2:

	Содержание задания
1	Эссе с элементами эмпирического исследования по теме: «Прикладные аспекты теории карьеры Д. Сьюпера»; «Психологическая напряжённость карьеры»
2	Подготовка рецензии статьи по теме раздела
3	отчёт о результатах анализа вторичных данных, опубликованных в научной печати по теме «Социальная сеть личности и становление карьеры»
4	Дискуссия с элементами ролевой игры – защита творческих позиций при обсуждении подходов к профессионализации и профессиональному развитию личности.
5	Выполнение психодиагностического задания по разделу «Профессиональное развитие и профессионализация личности как части карьеры» (измерение профессиональной идентичности и карьерных затруднений)

Примеры тестов:

1. Следствием распространения модели индивидуализированной занятости является:
 1. депрофессионализация занятости
 2. децентрализация труда
 3. внедрение новых технологий в производство

4. частое попадание в ряды безработных
 5. диверсификация производств
 6. неопределённость жизненных перспектив
 7. распространение феномена ненадёжности работ
 8. усиление потребительских ориентаций поведения
2. Какие формы занятости относятся к нетрадиционным/нестандартным формам:
 1. Полная занятость
 2. Занятость неполный рабочий день
 3. Множественная занятость
 4. Формальная занятость
 5. Самозанятость
 6. Временная занятость
 7. Заёмный труд
3. Модель карьеры Д. Сьюпера включает:
 1. 4 стадии
 2. 5 стадий
 3. 6 стадий
4. В состав карьерной адаптивности по Сьюперу не входят:
 1. способность управлять собственной жизнью
 2. аккуратность
 3. рефлексивные умения
 4. ожидание социальной поддержки
 5. наличие планов в области карьеры
 6. коммуникативная компетентность
 7. информированность о мире труда и профессий
5. В младшем школьном возрасте, согласно Э. Эриксону, формируются такие важные для будущей карьеры характеристики личности, как:
 1. профессиональная идентичность
 2. чувство разделения труда
 3. чувство компетентности
 4. целеустремлённость
 5. чувство интимности
6. Стадия консолидации карьеры (по Вейленту) зависит от особенностей прохождения:
 1. подросткового возраста
 2. молодости
 3. зрелости
7. К латентным кризисам занятости можно отнести:
 1. потерю работы
 2. пребывание в ситуации безработицы
 3. переживание реорганизации предприятия
 4. длительную невыплату заработной платы
 5. ожидание сокращения занимаемой должности

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

Перечень вопросов к экзамену.

№ Вопросы

- 1 Понятия занятости и рынка труда. Виды трудовой занятости. Структура занятости. Развитие нетрадиционных видов занятости в современных условиях.
- 2 Тенденции развития рынка труда в мире и современной России. Модели стандартизированной и индивидуализированной занятости.
- 3 Виды рынков труда. Модели внутреннего рынка труда (Аткинсон, Минцберг), их возможности для применения в психологии.
- 4 Социокультурные и технологические основания рынка труда и процессов занятости. Трудовая этика.
- 5 Характеристика объекта, предмета, основных понятий психологии занятости. Значение междисциплинарного подхода для изучения занятости.
- 6 Функциональная модель занятости М. Яходы
- 7 Витаминная модель занятости П. Уорра.
- 8 Модель ограниченной активности Д. Фрайера, её возможные социальные следствия
- 9 Теория ожиданий и психологическая интерпретация поведения безработных
- 10 Атрибутивные модели анализа безработицы.
- 11 Модели совладающего поведения в анализе безработицы.
- 12 Личностно-биографические предпосылки и следствия нестабильных карьер и безработицы
- 13 Прикладное значение моделей безработицы.
- 14 Психологические факторы, влияющие на преодоление безработицы (отечественные исследования)
- 15 Социальное и психологическое профилирование на рынке труда
- 16 Психология precarious занятости.
- 17 Психологические последствия безработицы и ненадёжности работы.
- 18 Социально-экономическая депривация из-за невыплаты заработной платы.
- 19 Характеристика предпринимательства как формы инновационной активности в хозяйственной жизни. Виды предпринимательства
- 20 Психологические предпосылки предпринимательской деятельности.
- 21 Образ предпринимателя и гипотеза Шмельдерса. Сравнение предпринимателей с традиционными менеджерами и другими категориями работников (модель Д. Ронена).
- 22 Отношения работников и работодателей: проблема преданности организации
- 23 Психологические аспекты внутреннего рынка труда: организационная справедливость.
- 24 Психологические аспекты внутреннего рынка труда: просоциальное поведение и психологический контракт.
- 25 Понятие карьеры. Изучение карьеры в психологии жизненного пути и психологии занятости. Стадиальный и событийно-кризисный подходы к карьере, их сопоставление.
- 26 Структура карьерного развития личности в концепции Д. Сьюпера.
- 27 Карьерная адаптивность личности (по Д. Сьюперу). Современные применения концепции развития карьеры Д. Сьюпера.
- 28 Интерпретация карьеры с позиций теорий Э. Эриксона и Вейлента.
- 29 Событийно-кризисный подход к карьере. Типология кризисов занятости личности. Сходство и отличие кризиса занятости личности и кризиса профессионального становления личности. Психологическая напряжённость карьеры.
- 30 Характеристика основных карьерных процессов. Принятие карьерных решений и

карьерная нерешительность (С. Осипов). Модели поиска работы (Р. Солберг, Г. Блау).

31 Трудоустройство: социальные, экономические, психологические аспекты. Психологические и непсихологические факторы трудоустройства выпускников

32 Карьерная мобильность: индивидуально-психологический и макропсихологический уровни анализа. Карьерная мобильность и «новые теории» карьеры.

33 Объективные и субъективные критерии успешности-неуспешности карьеры. Психологические факторы успешности карьеры.

34 Роль социальной сети в поиске работы и трудоустройстве (М. Грановеттер и др.). Сопряжённая карьера.

34 Карьера как достижение конгруэнтности личности и профессиональной среды (Д. Холланд, Готтфредсон)

36 Соотношение понятий карьера и профессиональный жизненный путь, профессиональное развитие, профессиональное становление, профессионализация личности.

37 Возрастные периодизации становления субъекта труда в подходах В.А Бодрова и Е.А. Климова.

38 Основные этапы профессионализации по Е.А. Климову.

39 Профессионализация личности в подходе А.К. Марковой.

40 Профессионализация личности в подходе А.Р. Фонарёва.

41 Кризисы профессионального становления личности (Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поваренков).

42 Кризисы профессионального развития личности, обусловленные изменениями на рынке труда. Кризисы профессиональной занятости.

43 Барьеры на пути профессионального развития личности и варианты их преодоления.

44 Профессиональная идентичность, её содержание и измерение в разных подходах. Определение, структура, функции профессионального самосознания, его соотношение с понятием профессиональная идентичность.

45 Профессиональные деформации и профессиональные деструкции как эффект и фактор профессионального развития личности. Пути профессиональной реабилитации, позволяющие снизить негативные эффекты взаимодействия человека и профессии.

46 Профессиональный маргинализм как форма профессионального развития личности в современных условиях.

47 Феномен революции притязаний молодёжи, его макропсихологические аспекты. Особенности элитарных профессиональных ориентаций современной молодёжи и становление карьеры.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы
Средний уровень «4» (хорошо)	студент демонстрирует общие знания по содержанию вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами

Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	отсутствие ответа, ответ содержательно не соответствует вопросу

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

Основная литература:

1. Психология бизнеса. Теория и практика [Текст]: учебник для магистров: учебник для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / под ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой; Высшая школа экономики, Нац. исслед. ун-т. - Москва : Юрайт, 2019. - 509 с. - (Магистр). - Библиогр.: с. 507-509. - ISBN 978-5-9916-2972-0 <https://urait.ru/book/psihologiya-biznesa-425882>
2. Толочек В.А. Современная психология труда. 2-е изд., перераб. СПб., 2010.
3. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 287 с. <https://www.biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C>.
4. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н.

Солнцевой. М.: Издательство Юрайт, 2020. <https://biblio-online.ru/book/8A895190-6D7C-41F5-8BE2-8C6F346CDCA7>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечной системе «Юрай».

5.2 Дополнительная литература:

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Директ-медиа, 2007. Эл. Ресурс: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=26473
2. Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.
3. Дёмин А.Н. Словарь-справочник по психологии труда и психологии занятости. 2-е изд., доп. Краснодар: Просвещение-Юг, 2014.
4. Дёмин А.Н., Ожигова Л.Н., Киреева О.В., Педанова Е.Ю. Трудные жизненные ситуации и кризисы, связанные с гендерной социализацией и экономической активностью личности: монография. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2018.
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. 3-е изд., стер. М., 2009.
6. Манухина, С.Ю. Психология труда: вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3 - ISBN 978-5-374-00221-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/book/psihologiya-truda-450168>
7. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.А. Климова. М., 2006.
8. Климов Е.А. Психология профессионала. М., Воронеж, 2003.
9. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики : сборник научных трудов / ред. А. Л. Журавлев, В. А. Бодров. – Москва : Институт психологии РАН, 2012. – Выпуск 3. – 400 с. [Электронный ресурс] URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=86286
10. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. - Москва : ПЕР СЭ, 2007. - 844 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86327>
11. Радаев В.В. Экономическая социология: курс лекций. М.: Аспект Пресс, 2000.
12. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005.

5.2. Периодическая литература:

- Психологический журнал
- Вопросы психологии
- Человек. Сообщество. Управление
- Психологические исследования (<http://psystudy.ru>)
- Психолого-экономические исследования (<http://www.psychecon.ru/company/journal.php>)
- Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология (<http://www.soc-econom-psychology.ru>)
- Социологические исследования.
- Экономическая социология (www.ecsoc.hse.ru)

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>

Научная электронная библиотека Киберленинка <http://cyberleninka.ru/>

Портал "Экономика. Социология. Менеджмент" <http://www.ecsocman.edu.ru>

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

По дисциплине «Психология занятости и карьеры» предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал по изучаемой предметной области. Дисциплина включает четыре раздела.

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса. На лекциях студенты получают возможность не только сформировать необходимый уровень знаний, но и обсудить возможности применения получаемых в ходе обучения теоретических знаний к постановке и решению профессиональных задач в будущей деятельности.

Семинарско-практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются студентами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются вопросы, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Семинарско-практические занятия расширяют и дополняют рассмотрение вопросов, обсуждаемых на лекциях. В ходе подготовки к вопросам для семинарских занятий студенты обучаются работе с научной литературой, умению подбирать, анализировать и конспектировать материалы по теме. Проходящие на занятиях дискуссии и обсуждения развивают способность обучающихся формулировать мысли, творчески подходить к изучению вопросов, находить проекцию получаемым теоретическим знаниям

в прикладной плоскости, использовать изучаемые понятия и модели для анализа психической реальности.

Самостоятельная работа (СР) студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия преподавателей. Она направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает подготовку разделов дисциплины в рамках соответствующих заданий. СР включает в себя как самоподготовку и проработку теоретического материала по конспектам лекций и рекомендуемой литературе, так и творческие задания, направленные на развитие самостоятельного творческого мышления студента.

Виды творческой самостоятельной работы студента:

- Подготовка эссе по предлагаемым темам
- Рецензирование научной публикации (А) оценка степени актуальности темы статьи; Б) изложение замысла и логики статьи; В) выделение того, что понравилось и почему; Г) критические замечания; Д) возможности применения идей и результатов, изложенных в статьях; Е) советы и предложения автору).
- Проведение микроисследования, выполнение практических диагностических заданий и подготовка отчетов по их результатам
- Подготовка к дискуссии с элементами ролевой игры – защита творческих позиций на основе изученной литературы

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания опроса внеаудиторного индивидуального чтения профессионально-ориентированной литературы:

Контрольные вопросы могут задаваться студентам на семинарско-практических занятиях, а также во время лекций (блиц-опрос).

Критерии оценивания ответов на контрольные вопросы:

Ответы оцениваются зачтено/не зачтено.

Критерии оценки:

- Содержательная точность и четкость ответа;
- Умение адекватно использовать понятийный аппарат дисциплины;
- Умение иллюстрировать примерами теоретические положения

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания тестов:

Критерии оценивания:

оценивание результатов: 0 баллов - отсутствие ответа либо неверный ответ;

1 балл – ответ неполный; 2 балла – полный правильный ответ.

Для прохождения теста необходимо набрать не менее 6 баллов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания контрольных работ:

В течение семестра студент может выполнить следующие письменные задания: реферат, творческое задание.

Задания выполняются каждым студентом индивидуально в период изучения соответствующей темы согласно учебному плану. Студенты сдают задания в письменном виде преподавателю на проверку. Оценкой выполнения заданий является зачет/незачет.

Общие критерии оценивания письменных заданий.

Для получения зачета за задание студент должен продемонстрировать:

- Самостоятельность выполнения;
- Содержательность и полнота выполнения задания, умение использовать теоретические знания, модели, понятия при выполнении задания;
- Умение обобщать и интерпретировать полученные результаты.

- Оригинальность подхода, выполнения задания.

Незначительные работы возвращаются студентам на доработку. Задания выполняются каждым студентом индивидуально в период изучения соответствующей темы согласно учебному плану. Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме экзамена. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и критериев их оценки выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, портативным комплектом мультимедийного оборудования (ноутбук, проектор)	– Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149; оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор); аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (350040 г. Краснодар, ул.	– Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions-VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)

	Ставропольская, 149); оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплект мультимедийного оборудования (ноутбук, проектор).	
Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплект (ноутбук, проектор).	Microsoft Office 365 ProPlusforEDU AllLng MonthlySubscriptions- VolumeLicense MVL 1License AddOn toOPP (код 5XS-00003) для преподавателей и сотрудников (Лицензионный договор № 24-АЭФ/223-ФЗ/2020 от 01.10.2020)

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Помещение для самостоятельной работы, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, № А213 (Зал доступа к электронным ресурсам и каталогам), оснащённое: офисная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета