

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.08 «ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»**

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Профиль программы «Психология труда и организационная психология»

Автор(ы): канд. пед. наук, доцент, Д.П. Заводчиков
заведующий кафедрой

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

Екатеринбург
2022

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Психология карьеры»: сформировать у студентов установку на приобретение системы психологических знаний, практических умений и навыков выявления факторов, препятствующих непродуктивной и способствующих продуктивной профессиональной деятельности, в рамках которой возможно построение индивидуальной карьерной траектории.

Задачи:

- ознакомить студентов с основами теоретического анализа профессиоженных фактов и явлений, имеющих значение для продуктивности профессиональной деятельности работника;
- обучить навыкам распознавания позитивных, и негативных конфликтогенных фактов и явлений, способствующих и препятствующих профессиональному развитию, для повышения эффективности общения, взаимодействия и рационального поведения, самоанализа, самореализации, личностного роста, развития профессионально значимых качеств работника и профилактики негативных психических явлений;
- обеспечить условия для успешной адаптации студентов к учебным, служебным и профессиональным требованиям; профилактики и устранения деструктивных компонентов профессиональной деятельности;
- сформировать профессиональный интерес, мышление и поведение по отношению к различным компонентам профессионального развития, научить определять правомерность применения психологических приемов воздействия в процессе разрешения конкретных профессиональных задач;
- сформировать способность к разработке и проведению стандартного психологического исследования и психологического сопровождения карьерного развития личности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Психология карьеры» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Технологии самоорганизации и саморазвития.
2. Психология и физиология адаптивного поведения.
3. Организационная психология.
4. Стресс-менеджмент в профессиональной деятельности.
5. Диагностика и оценка персонала.
6. Психология профессионального развития.



3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;
- ПКС-1 Способен принимать участие в разработке, организации и проведении мероприятий, направленных на профессиональное и карьерное сопровождение персонала организации;
- ПКС-3 Способен к анализу профессиональных требований к субъекту труда и составлению профессиографических описаний профессиональной деятельности;
- ПКС-6 Способен проводить профессиональное консультирование персонала и руководства организации .

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Теоретические подходы, объясняющие профессиональное развитие личности и карьерное продвижение;

32. Модели, факторы карьерных изменений и перемещений, а также технологии планирования и управления карьерой и профессиональным развитием.

Уметь:

У1. Применять все вышеперечисленные знания для анализа карьерного продвижения;

У2. Применять на практике технологии планирования и управления карьерой и профессиональным развитием;

У3. Практически наблюдать и фиксировать психологические особенности ситуаций профессионального становления и карьеры;

У4. Практически применять психологический инструментарий для диагностики, прогноза и разрешения профессиоведческих задач.

Владеть:

В1. Основными понятиями психологии карьеры, представлениями об основных современных ее проблемах и направлениях развития (включая проблемы адаптации личности к глобализации, неопределенности и негативным факторам социальной и профессиональной среды);

В2. Приемами работы со специальной литературой, информационной поисковой работы и приемами критического анализа научной информации;



В3. Основными представлениями о методологии планирования, проведения и обработки результатов психологического исследования в области психологии карьеры;

В4. Основными представлениями о методологии и технологии различных видов психологического содействия профессиональному развитию, а также планирования и управления карьерой.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зач. ед. (180 час.), семестры изучения – 7, 8, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

| Вид работы | Форма обучения |
|---|------------------|
| | очная |
| | Семестр изучения |
| | 7, 8 сем. |
| Кол-во часов | |
| Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану | 180 |
| Контактная работа, в том числе: | 118 |
| Лекции | 34 |
| Практические занятия | 36 |
| Текущее консультирование | 16 |
| Контроль самостоятельной работы | 32 |
| Самостоятельная работа студента | 62 |
| Промежуточная аттестация, в том числе: | |
| Зачет | 7 сем. |
| Экзамен | 8 сем. |

**Распределение трудоёмкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

| Наименование разделов и тем дисциплины (модуля) | Сем. | Всего, час. | Вид контактной работы, час. | СРС |
|---|------|-------------|-----------------------------|-----|
|---|------|-------------|-----------------------------|-----|



| | | | Лекции | Практ. занятия | Лаб. работы | |
|---|---|----|--------|----------------|-------------|----|
| 1. Освоение труда и профессии в онтогенезе и введение в психологию карьеры | 7 | 8 | 4 | 2 | - | 2 |
| 2. Методы изучения карьеры | 7 | 18 | 4 | 6 | - | 8 |
| 3. Типология форм карьерного развития и структура карьеры | 7 | 20 | 6 | 6 | - | 8 |
| 4. Динамические характеристики карьеры и стратегии поведения при реализации карьеры | 7 | 10 | 2 | 4 | - | 4 |
| 5. Прогнозирование карьеры | 8 | 20 | 6 | 6 | - | 8 |
| 6. Стимулирование, регулирование и сопровождение карьеры | 8 | 22 | 6 | 6 | - | 10 |
| 7. Преодоление негативных психических последствий завершения карьеры | 8 | 34 | 6 | 6 | - | 22 |

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Освоение труда и профессии в онтогенезе и введение в психологию карьеры

Социальная ситуация развития (ближайшее окружение). Задачи возраста. Резервы развития: объективные и субъективные (зависящие от внутренней среды). Кризисы возрастного развития. Профессиональное становление и развитие человека в течение онтогенеза. Возрастные закономерности освоения труда и профессии. Профессиональное самоопределение.

Поле представлений о карьере в житейском и научном смысле. Философский, социологический и психологический уровни и традиции анализа карьеры: их специфика и взаимосвязь. Инвариантные признаки карьеры, психологическое содержание понятия «карьеря». Эволюция взглядов на карьеру и ее оценки как феномена жизнедеятельности человека: смена парадигм и установок. Теории карьеры. Различие позиций по отношению к роли карьеры в психической жизни человека среди представителей психологической науки. Подходы к объяснению причин возникновения и особенностей карьеры в классической современной психологии, их позитивный потенциал и пределы применения в качестве объяснительного принципа. Карьера как изначальный неотъемлемый внутриличностный феномен, регенерируемый интрапсихическими процессами и факторами труда. Внутренняя потребность человека в развитии. Карьера как форма реакции на воздействие извне, внешнюю ситуацию. Карьера личности как



следствие закрепления соответствующей реакции в поведенческом репертуаре. Карьера как следствие наделения индивидом внешних объектов субъективными значениями, субъективного восприятия и интерпретации происходящего. Теория поля Левина. Теория структурного баланса Хайдера. Карьера как когнитивная схема. Признание скачкообразного характера карьеры. Позитивное значение карьеры. Современные подходы к описанию карьеры и их практическая направленность.

Раздел 2. Методы изучения карьеры

Группы методов, имеющих значение при исследовании карьеры: изучение и оценка личности, изучение и оценка социально-психологических явлений в группах, диагностика и анализ особенностей карьеры. Общая характеристика методов изучения карьеры, их специфика и виды. Лабораторный и естественный эксперимент. Моделирование карьеры в игровых ситуациях. Типология экспериментальных игр. Создание конфликтной ситуации в реальных условиях жизнедеятельности человека. Пределы применимости и продуктивности экспериментальных методов. Метод изучения специфических форм социального взаимодействия как моделей карьеры. Карьера как неотъемлемый атрибут профессиональной деятельности работника. Описание и анализ реальных профессиональных ситуаций. Опросные методы изучения карьеры. Тестирование, шкалы диагностики карьеры, экспертное интервью.

Раздел 3. Типология форм карьерного развития и структура карьеры

Многообразие оснований для классификации типов карьерного продвижения как следствие разнообразия форм проявлений. Взаимобусловленность и взаимопереходность разных видов карьеры. Традиционное выделение видов карьеры по различению заинтересованных сторон. Социально-психологические предпосылки классификации по видам и сферам деятельности. Классификация по критериям характеристики карьеры как процесса. Виды карьеры по частоте проявления, степени проявления и реализации, характеру и последствиям, длительности протекания.

Структура карьеры: понятие, элементы. Психологические компоненты структуры карьеры: эмоциональный, когнитивный, мотивационный и поведенческий. Их содержание и формы проявления. Основные параметры анализа карьеры. Объект (предмет) карьеры и ее характеристики. Понятие псевдокарьеры. Степень значимости объекта обостренного встречного интереса для оппонентов как фактор выбора ими той или иной стратегии карьеры.

Раздел 4. Динамические характеристики карьеры и стратегии поведения при реализации карьеры

Понятие динамики карьеры как выделения этапов и стадий в ходе ее реализации. Разное количество стадий в подходах исследователей карьеры.



Современные общепринятые подходы к выделению этапов карьеры, их аргументация. Характеристика внутриэтапных стадий и процессов. Цели и тактика поведения субъектов. Причины и признаки завершения, окончания карьеры. Особенности посткарьерного этапа. Зависимость количества и содержания стадий карьеры от ее структуры и характера. Противоречивость и переходность характера карьеры.

Основания для определения универсальной реакции человека на ситуацию как предполагающую развитие карьеры: идея гомеостаза против идеи осуществления самореализации. Принципиальные альтернативы: уход, борьба, диалог, конструктивная, деструктивная и конформистская модели реагирования человека на внутриличностные и социально-психологические предпосылки карьеры. Пределы эффективности конформистской модели. Целесообразность и эффективность выбора разных стратегий адекватного поведения в ситуации карьеры. Рекомендации по оптимальному применению стратегий в конкретных случаях взаимодействия людей. Непродуктивность жесткого предпочтения одних стратегий другим. Требования к личности субъектов, использующих те или иные стратегии. Изменения стратегических приоритетов в процессе жизнедеятельности личности.

Раздел 5. Прогнозирование карьеры

Содержание понятия «прогнозирование карьеры». Объективные и субъективные условия и факторы взаимодействия людей как основные источники прогнозирования карьеры: уровень напряженности и стиль взаимоотношений, социально-психологический климат, особенности лидерства и форм поведения микрогрупп в условиях взаимодействия в группах с постоянным составом участников и в ситуациях массовидного поведения, индивидуально-психологические особенности субъектов взаимодействия. Порядок шагов по прогнозированию карьеры. Выявление потенциальных субъектов карьеры и их особенности. Анализ проблем взаимодействия с точки зрения их оценки как потенциальных объектов карьеры. Прогнозирование ситуации, предрасполагающей к профессиональному развитию. Оценка ее сложности и функциональной направленности. Критерии сложности ситуации карьеры: количество переменных, их описание и оценка. Определение вероятности возникновения препятствий. Прогнозирование стратегий поведения участников и динамики потенциальной карьеры.

Раздел 6. Стимулирование, регулирование и сопровождение карьеры

Установка на предотвращение деструктивных и стимулирование адекватно разрешимых конструктивных ситуаций профессионального становления. Стимулирование карьеры: понятие, условия, средства. Требования к субъекту карьерного развития. Устранение причин конфликта: воздействие на мотивацию и ценностные ориентации, блокирование неадекватных намерений, контроль за ситуацией. Институционализация отношений как создание постоянных или



временных форм отношений, в которых происходит взаимодействие сторон по решению спорного вопроса. Отслеживание функционирования деловых и межличностных, официальных и неофициальных отношений, норм и традиций в группах с постоянным составом участников. Формы предупреждения негативных факторов карьеры: вынужденная, как активная деятельность по нейтрализации всего комплекса факторов, обуславливающих нежелательный зрелый или начавшийся конфликт, и превентивная, как составная часть общего процесса оптимального управления в этой системе отношений.

Регулирование карьеры как вид деятельности. Пределы и факторы конструктивной регулируемости карьеры. Этапы регулирования карьеры. Информационные, коммуникативные, социально-психологические и организационные технологии регулирования карьеры. Эволюция взглядов на содержание понятия «регулирование карьеры». Модели развития карьеры. Предпосылки развития карьеры.

Раздел 7. Преодоление негативных психических последствий завершения карьеры

Перенапряжение эмоциональных, интеллектуальных и физических сил и способностей как атрибут карьеры. Недоразумение, напряженность, кризис как психологические сигналы завершения карьеры. Понятие психической усталости. Дистресс и аустресс как формы реакции людей на завершение карьеры, причины их проявления. Классификация типов ответной реакции на кризисную ситуацию в зависимости от индивидуальных особенностей личности. Полифункциональность психических состояний человека в ситуации завершения карьеры. Негативные психические состояния, вызывающие и сопровождающие завершение карьеры: раздражение и недоверие, тревожность, стресс, фрустрация, агрессия, апатия, депрессия. Приемы и методы преодоления нервнопсихических перенапряжений и негативных психических последствий завершения карьеры. Аутогенная тренировка, дыхательная гимнастика, перемена видов деятельности. Необходимость соблюдения требований к психологической атмосфере посткарьерного этапа.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Технологии проведения занятий в форме диалогового общения, которые переводят образовательный процесс в плоскость активного взаимодействия обучающегося и педагога. Обучающийся занимает активную позицию и престаает быть просто слушателем семинаров или лекций. Технологии представлены:



групповыми дискуссиями, конструктивный совместный поиск решения проблемы, тренинг (микрообучение и др.), ролевые игры (деловые, организационно-деятельностные, инновационные, коммуникативные и др.).

2. Традиционные образовательные технологии, которые ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

3. Эвристическая беседа преподавателя и студентов, обсуждение заранее подготовленных сообщений, проектов по каждому вопросу плана занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы

4. Для поддержки самостоятельной работы обучающихся используются информационно-коммуникационные образовательные технологии, в частности, облачные технологии, электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС), электронные средства обучения и электронно-библиотечные системы. При этом результативность организации самостоятельной работы обучающихся существенно повышается за счет доступности материалов, упорядоченности работ и возможности получения консультации преподавателя.

5. Игровые технологии основаны на теории активного обучения, для которых характерно применение имитационных и неимитационных технологий. Используется для проведения практических, семинарских и лабораторных занятий.

6. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>. — ЭБС «IPRbooks»

2. Заводчиков, Д. П. Психология карьеры : учеб. пособие для проф.-пед. работников [Гриф УМО] / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2012. - 155 с. - Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/6919>.

3. Развитие личности в системе непрерывного профессионального образования : коллективная монография / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург : РГППУ, 2013. - 197 с. - Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/1310>.

4. Сухов, А.Н. Успех, карьера и развитие: социально-психологический анализ [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 376 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/77013>. — Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Дудина, М. М. Технологии трудоустройства [Текст : Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов [Гриф УМО] / М. М. Дудина, С. Л. Семенова. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2015. - 179 с. - Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/4943>

2. Кларк, Т. Твоя бизнес-модель. Системный подход к построению карьеры [Электронный ресурс] : пер. с англ. / Тим Кларк, Александр Остервальдер, Ив Пинье. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 257 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95262/>.

3. Кови, С. Карьерное преимущество. Практические рекомендации [Электронный ресурс] / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 94 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95684/>.

4. Пряжникова, Е. Ю. Профорентация : учебное пособие для вузов [Гриф УМО] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. - 6-е изд., стер. - Москва : Академия, 2013. - 493 с.

5. Психология профессионального развития: методология, теория, практика [Текст] : коллективная монография / Э. Ф. Зеер [и др.] ; под ред. Э. Ф. Зеера ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2011. - 158 с. - Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/handle/123456789/13963>.

6. Психология саморазвития человека в системе "Образование - профессия - общество": подходы и результаты исследований [Текст : Электронный ресурс] : коллективная монография / [Н. С. Аболина и др.] ; под ред. М. М. Дудиной ; [рец.:



Э. Э. Сыманюк, Ю. П. Андреев] ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2015. - 269 с.

7. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова [и др. ; предисл. В. Туголукова]. - 4-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 278 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/95357/>.

8. Резник С. Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры : учебное пособие для вузов [Гриф УМО] / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; под общ. ред. С. Д. Резника. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 507 с.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. Научная онлайн-библиотека Порталус. Режим доступа: <http://www.portalus.ru>

2. Московский государственный психолого-педагогический университет. Электронная библиотека. Режим доступа: <http://psychlib.ru/index.php>

3. Научная электронная библиотека. Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Программное обеспечение:

1. Браузер Chrome.
2. Операционная система Windows.
3. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.
2. Помещения для самостоятельной работы.

