

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.01.10 «ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»**

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль программы «Психология профессионального развития»

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:

- развитие представления психологии карьеры, как отрасли психологии профессионального развития и становления;
- формировать аналитическую деятельность о профессионогенных факторах, явлениях для продуктивной профессиональной деятельности;
- обеспечить условия для успешной адаптации студентов к учебным, профессиональным требованиям.
- 

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

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

1. Методология научного исследования.
2. Научно-исследовательская работа.
3. Психология профессионализма.
4. Акмеология.
5. Профессиология.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Психология профессионального консультирования.
2. Управление персоналом.
3. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.

## 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-2 Способен управлять карьерой и профессиональным становлением персонала организации;



- ПКС-3 Способен планировать и осуществлять психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития личности на разных этапах.

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 на практике технологии планирования и управления карьерой и профессиональным развитием;

У2. Практически наблюдать и фиксировать психологические особенности ситуаций профессионального становления и карьеры;

У3. Отбирать психологический инструментарий для диагностики, прогноза и разрешения профессиональных задач.

Владеть:

В1. Психологическим инструментарием для диагностики, прогноза и разрешения профессиональных задач и развития карьеры специалиста;

В2. 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 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – 3, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	3 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	28
Лекции	14



Практические занятия	14
Самостоятельная работа студента	80
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	3 сем.

*\*Распределение трудоемкости 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	3	14	2	2	-	10
2. Методы изучения карьеры	3	14	2	2	-	10
3. Типология форм карьерного развития и структура карьеры	3	20	2	2	-	16
4. Динамические характеристики карьеры и стратегии поведения при реализации карьеры	3	18	2	2	-	14
5. Прогнозирование карьеры	3	14	2	2	-	10
6. Стимулирование, регулирование и сопровождение карьеры	3	14	2	2	-	10
7. Преодоление негативных психических последствий завершения карьеры	3	14	2	2	-	10

*\*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 «карьерера». 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 надления 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 перестает 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. Игровые технологии основаны на теории активного обучения, для которых характерно применение имитационных и неимитационных технологий. Используется для проведения практических, семинарских и лабораторных занятий.

3. Традиционные: лекции и практические занятия, на которых обсуждаются вопросы лекций и домашних заданий, проводятся дискуссии.

4. 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. 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.

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/>.

### 6.2 Дополнительная литература

1. 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>.

2. Холодцева, Е.Л. Акмеология субъекта профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е.Л. Холодцева, А.Г. Портнова. — Электрон. дан. — Кемерово : КемГУ, 2010. — 191 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/30033>. — Загл. с экрана.

3. 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/>.

4. 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/>.

5. 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. 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.

### 6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

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



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

3. Российская государственная библиотека . Режим доступа:  
<https://www.rsl.ru/>

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. 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 занятий лекционного типа с мультимедийным оборудованием.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Научный читальный зал.
4. Помещения для самостоятельной работы.

