

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 27.04.2022 13:35:34
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

1

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.Г. Локтионова
« 26 » 10 2021 г.



ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И
КАРЬЕРНОГО РОСТА

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том
числе для подготовки к практическим занятиям, студентов
направления подготовки 37.03.02 Конфликтология
для всех форм обучения

Курск 2021

УДК 316.48

Составитель: Т.Ю. Копылова

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Т.В. Иванова*

Психология профессионального развития и карьерного роста: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Т.Ю. Копылова. Курск, 2021. - 33 с.

Содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине.

Методические рекомендации соответствуют требованиям программы, утвержденной учебно-методическим объединением по специальности (УМО КФ).

Предназначены для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *26.10.21* Формат 60x84 1/16
Усл.печ.л./Уч.-изд.л./Заказ *1248* Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения при самостоятельной подготовке к занятиям по дисциплине «Психология профессионального развития и карьерного роста».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 840 от 29 июля 2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат краткое содержание рассматриваемых тем дисциплины и задания для самоконтроля в тестовой форме и форме ситуационных задач по темам курса.

Студентам предлагается список учебной литературы по дисциплине и перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной подготовки к занятиям.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практические занятия предполагают свободный обмен мнениями по избранной тематике. Занятие начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к экзамену* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретико-методологические основы профессионального развития	Понятие «профессиональное развитие». Зарубежные теории профессионального развития: дифференциально-диагностический подход, психодинамический подход, теория решений, теория развития. Исследование основных форм профессионального развития личности в отечественной психологии. Профессионализм и его структура. Проблемы профессионального развития. Факторы, определяющие движение личности в развивающемся профессиональном пространстве (возрастные изменения, система непрерывного образования, ведущая профессионально ориентированная деятельность). Требования к профессионалу в XXI веке.
2.	Психологические основы профессионального развития	Факторы, детерминирующие становление личности. Основные стадии профессионального становления личности. Психологическое

		<p>содействие профессиональному развитию (профессиональной адаптации, профессионализации, восхождению к вершинам профессионализма). Анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие. Акмеологическое сопровождение профессионала. Профессиональное образование как фактор развития личности. Профессиональное обучение в условиях цифровой трансформации (подходы, инструменты и технологии).</p>
3.	<p>Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности</p>	<p>Развитие трудовой и профессиональной мотивации. Теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер и др.). Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Профессиональная работоспособность и функциональные состояния. Динамика работоспособности и методы ее оценки. Индивидуальные особенности личности и индивидуальный стиль деятельности. Этапы формирования ИСД. Методы психологического изучения, оценки и формирования индивидуального стиля деятельности.</p>
4.	<p>Психологические основы управления карьерой</p>	<p>Понятие о карьере. Виды карьеры. Типы карьеры по Драйверу. Конфигурации и модели карьерного роста. Факторы, влияющие на динамику построения карьеры. Успешные стратегии построения карьеры. Самоэффективность как детерминанта профессионального продвижения. Основные этапы карьерного роста, их характеристики и особенности мотивации личности. Типы людей, строящих карьеру (по И. Лотовой). Понятие о субъективном профессиональном успехе. Психология карьеры для женщин и мужчин. Разработка плана построения карьеры.</p>
5.	<p>Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления</p>	<p>Кризисы профессионального развития и факторы, их детерминирующие. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Конструктивный и деструктивный варианты разрешения кризисов. Профилактика и</p>

		преодоление профессионального стресса и эмоционального выгорания. Профессионально обусловленные деструкции личности (деформации, акцентуации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, профессиональная стагнация). Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
6.	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	Понятие о личностно-профессиональном потенциале специалиста. Особенности личностно-профессиональной диагностики. Методы психодиагностики, позволяющие изучать личностно-профессиональный потенциал специалиста (мотивационный, интеллектуальный, творческий, эмоционально-волевой, коммуникативный, нравственный и др.). Методы изучения вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных установок. Диагностика профессионально важных качеств.
7.	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	Технологии самомотивации и целеполагания. Технологии рационального планирования и использования рабочего времени. Технологии, методы и приемы совершенствования интеллектуальных и творческих способностей, профессионального мышления. Технологии, методы и приемы эффективной самопрезентации (правила составления резюме, прохождения собеседования или ситуационного интервью).
8.	Коучинг как метод профессионального развития	Понятие о коучинге. Философия коучинга, его задачи и возможности в развитии персонала. Преимущества и недостатки коучинга. Виды коучинга. Принципы и модели коучинга (GROW Дж. Уитмора, модель М. Аткинсон, модель «4 коучинговых вопроса» и др.). Структура и особенности коучингового процесса. Этапы и

		методики коучинга.
9.	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	Мониторинг и личностно-ориентированная карта профессионального развития. Самопроектирование. Тренинги развития метапрофессиональных качеств, деловые игры и психологические упражнения. Кейсы как метод профессионального развития. Баллинтовские группы. Психологическое профконсультирование. Наставничество и менторство. Супервизия.

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

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-6 / завершающий	УК 6.1 – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК 6.2 – определяет задачи	Знать: отдельные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; отдельные задачи саморазвития	Знать: основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; основные задачи саморазвития	Знать: разнообразные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; разнообразные задачи

	<p>саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения</p> <p>УК 6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; отдельные возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Уметь: использовать отдельные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять отдельные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и</p>	<p>и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; основные возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Уметь: использовать основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять основные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и</p>	<p>саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; разнообразные возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Уметь: использовать разнообразные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять разнообразные задачи саморазвития и профессионального роста,</p>
--	--	--	---	--

		<p>краткосрочны е с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует отдельные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей , временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионал ьного развития и карьерного роста Владеть: элементарным и навыками анализа конкретных задач</p>	<p>краткосрочны е с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей , временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионал ьного развития и карьерного роста Владеть: основными навыками анализа конкретных задач</p>	<p>распределять их на долго-, средне- и краткосрочны е с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует разнообразны е возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей , временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионал ьного развития и карьерного роста Владеть: навыками</p>
--	--	--	--	--

		<p>профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; элементарным и навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; элементарным и навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>	<p>профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; основными навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; основными навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>	<p>системного анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; навыками системного анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; навыками системного анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>
--	--	---	---	---

<p>ПК-5 / завершающи й</p>	<p>ПК 5.1 - составляет планы профессионал ьной карьеры работников ПК 5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала ПК 5.3 - осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессионал ьной карьеры персонала</p>	<p>Знать: отдельные психологичес кие правила и принципы составления планов профессионал ьной карьеры работников; отдельные психологичес кие правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; отдельные психологичес кие методы развития и построения профессионал ьной карьеры персонала Уметь: составлять планы профессионал ьной карьеры работников на основе использования отдельных психологичес ких методов и подходов;</p>	<p>Знать: основные психологичес кие правила и принципы составления планов профессионал ьной карьеры работников; основные психологичес кие правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; основные психологичес кие методы развития и построения профессионал ьной карьеры персонала Уметь: составлять планы профессионал ьной карьеры работников на основе использования основных психологичес ких методов и подходов;</p>	<p>Знать: разнообразны е психологичес кие правила и принципы составления планов профессионал ьной карьеры работников; разнообразны е психологичес кие правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; разнообразны е психологичес кие методы развития и построения профессионал ьной карьеры персонала Уметь: составлять планы профессионал ьной карьеры работников на основе использования разнообразны</p>
------------------------------------	--	--	--	---

		<p>разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования отдельных психологических методов и подходов; выбирать и использовать отдельные психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть: элементарным и навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; элементарным и навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; элементарным</p>	<p>разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования основных психологических методов и подходов; выбирать и использовать основные психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть: основными навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; основными навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; основными</p>	<p>х психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования разнообразных психологических методов и подходов; выбирать и использовать разнообразные психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть: навыками системного анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; навыками системного анализа</p>
--	--	---	--	--

		и навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала	навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала	психологических аспектов обучения и развития персонала; навыками системного анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала
--	--	--	--	---

Задания для самоконтроля по темам курса

1. Теоретико-методологические основы профессионального развития

1. Профессиональное развитие личности, в соответствии с основными принципами системогенеза, происходит: а) равномерно и гетерохронно; б) равномерно и синхронно; в) неравномерно и гетерохронно; г) неравномерно и синхронно.

2. Профессиональное развитие предполагает, что изменения личности носят: а) глубинный характер; б) количественный характер; в) значимый характер; г) качественный характер.

3. Проектирование психолого-педагогических концепций и моделей профессионального развития соответствует направлению: а) содержательному; б) динамическому; в) институциональному; г) психодинамическому.

4. Представителями дифференциально-диагностической теории профессионального развития являются: а) У. Мозер, Л. Зонди; б) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг; в) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер; г) Х. Томэ, Г. Рис.

5. Агрессивность, интерес к физической активности, моторные способности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; в профессиональном выборе — ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство – это особенности, характерные для такой комплексной ориентации личности по Д. Холланду, как: а) конвенциональный тип; б) реалистический тип; в) социальный тип; г) предпринимательский тип.

6. Согласно отечественной психологии переход от одной стадии профессионального становления к другой сопровождается: а) профессиональными достижениями; б) стрессами; в) ненормативными кризисами; г) нормативными кризисами.

7. Универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий соответствует: а) профессиональной стагнации; б) эвристическому уровню деятельности; в) профессиональной дезадаптации; г) профессиональной деформации.

8. Основные компоненты профессионализма по Ф. Зееру _____

9. Соотнесите теории профессионального развития и их представителей:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| а) У. Мозер, Л. Зонди | 1. дифференциально-диагностическое |
| б) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер | 2. психодинамическое |
| в) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг | 3. теория развития |

10. Ситуационная задача. Ученик 11 класса хочет стать менеджером. Он обладает такими психологическими особенностями, как самостоятельность, склонность к мыслительной деятельности, ориентированность на задачу, сдержанность, интроспективность, любознательность. Эрудирован, умеет хорошо анализировать и излагать свои мысли.

Задание: Назовите теорию, в рамках которой можно связать указанные особенности личности с предрасположенностью к определенному виду деятельности. Определите тип личности согласно данной теории. Оцените соответствие выбранной профессии личностному типу. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию менеджера. К какому компоненту

профессионализма относятся психологические особенности личности, оказывающие влияние на успешность конкретного вида профессиональной деятельности?

2. Психологические основы профессионального развития

1. Период, когда человек озабочен вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор, называется: а) фаза оптанта, оптации; б) фаза адепта; в) фаза адаптации; г) фаза профессионализма.

2. Сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь называется: а) профессиональное развитие; б) становление профессиональной одаренности; в) формирование профессионального самосознания; г) развитие профессионально-значимых качеств.

3. Опытный работник, который любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями называется: а) интернал; б) адепт; в) профессионал; г) мастер.

4. Мастер, хорошо известный в своем профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране): а) авторитет; б) адепт; в) профессионал; г) интернал.

5. К основным типам косвенного влияния семьи на профессиональное становление детей относят: а) усвоение ценностей, предпочтений семейного окружения; б) сверхтребовательность; в) гиперопеку; г) либеральность.

6. Автором концепции профессионального определения является: а) А. Роу; б) П.П. Блонский; в) З. Фрейд; г) Я.А. Коменский.

7. Непрерывное профессиональное развитие – это...: а) комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение общими компетенциями, необходимыми

на определенном этапе профессионального развития; б) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям; в) процесс обучения и воспитания студентов в высшем учебном заведении; г) способность найти общий язык с другим человеком, и талант находить нужные слова в различных ситуациях.

8. Акме – это _____

9. Укажите правильную последовательность стадий профессионального развития:

- а) интернал
- б) адепт
- в) оптант

1. _____ 2. _____ 3. _____

10. Ситуационная задача. Сергей учится в 9 классе Суворовского училища, так как с детства мечтал стать военным. У него твердый характер, он настойчив и целеустремлен, всесторонне развит, имеет хорошую физическую подготовку. В связи с переходом на профильное обучение Сергей должен решить, какое направление ему выбрать, как лучше подготовиться к поступлению в высшее учебное заведение. Чтобы продолжить династию военных летчиков, логичнее выбрать физико-математический профиль, так как 70% высших военных училищ требуют сертификат ЕГЭ по физике. Но с преподавателем физики у Сергея не складываются отношения. От мамы – учительницы – он унаследовал интерес и любовь к литературе. Ему хорошо дается изучение иностранных языков. Кое-кто из друзей-однокурсников советует последовать их примеру и выбрать филологический класс, ведь Сергей лучший в группе по иностранному языку, можно стать военным переводчиком, разведчиком. Кто-то выбирает универсальный профиль, так как не определился окончательно с выбором будущей профессии. Они предлагают Сергею идти с ними, мол, определишься со специальностью позже.

Задание: Назовите факторы, влияющие на выбор дальнейшего профессионального пути юноши. Сформулируйте психологические рекомендации, способствующие принятию правильного решения в данной ситуации.

3. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности

1. К смыслообразующим мотивам реализации профессиональной деятельности НЕ относятся: а) ценности; б) интересы; в) идеалы; г) цели.

2. Экстраверсия – интроверсия относятся к такой форме направленности личности, как: а) профессиональная направленность; б) эмоциональная направленность; в) направленность внимания; г) когнитивная направленность.

3. Установки, утратившие свою актуальность и препятствующие продуктивной деятельности человека, называются: а) неосознанными; б) иррациональными; в) операциональными; г) целевыми.

4. Вертикальная, ступенчатая, спиральная конфигурации карьер в большей степени характерны для: а) сангвиника; б) холерика; в) флегматика; г) меланхолика.

5. По мнению американского психолога Уильяма Джеймса, самоуважение зависит от соотношения между: а) стремлением к успеху и избеганием неудачи; б) самооценкой и оценкой окружающих; в) уровнем достижений и уровнем притязаний; г) характером и темпераментом.

6. Локус контроля, сформированность которого влияет на эффективность действий профессионала: а) активный; б) пассивный; в) внешний; г) внутренний.

7. Один из подходов к построению карьеры (по К. Торшиной, Ю. Пасс), характерный для людей с низкой самооценкой, высоким уровнем притязаний, внешним локусом контроля: а) «Коллекционер»; б) «Иллюзионист»; в) «Муравей»; г) «Узурпатор».

8. Индивидуальный стиль деятельности – это

9. Соотнесите между собой психологические типы личности и психосоматические заболевания, к которым они предрасположены.

а) психастения

1. гипертония, сахарный

б) циклотимия

диабет и ожирение

в) личность типа А

2. вегетативная дистония,

синдром раздраженного толстого кишечника, боли в спине

3. инфаркт, гипертония и язвенные болезни

10. Ситуационная задача. *Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 4 курса):* «Почему я поступила учиться на конфликтолога? Мне хочется научиться помогать людям жить более счастливо, меньше конфликтуя или разрешая конфликты миролюбивыми, цивилизованными способами. Мне интересно влиять на людей, изменять ситуацию, сложившуюся между ними, к лучшему. Хочется реализовать себя в востребованной и престижной профессии, стать мастером ведения переговоров...»

Задание: Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае. Какие личностные качества и ресурсы необходимы студенту для достижения задач, о которых говорит будущий конфликтолог? Сформулируйте психологические рекомендации для развития профессиональной мотивации у этой студентки.

4. Психологические основы управления карьерой

1. Карьера – это....: а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом; б) результат творческой и научной деятельности человека; в) вид деятельности, связанный с постоянными командировками и деловыми встречами; г) процесс творческой и научной деятельности человека.

2. Виды карьеры: а) деловая, административная, профессиональная и внутриорганизационная; б) учебная, профессиональная, творческая; в) продолжительная, мгновенная, быстротечная; г) трудовая, игровая, деловая.

3. Согласно результатам исследования транснациональной консалтинговой компании Boston Consulting Group (2017 г.), не имеют навыков и компетенций для работы на современных рынках: а) более 90 % трудоспособного населения России; б) более 80 % трудоспособного населения России; в) более 70 %

трудоспособного населения России; г) более 60 % трудоспособного населения России.

4. Согласно объективному аспекту рассмотрения карьеры, она понимается как: а) организованное и иерархически упорядоченное соотношение деятельностей, трудовых постов, функциональных обязанностей внутри организаций, учреждений, предприятий; б) фактическое, наличествующее качество исполнения индивидом работы, проявления им профессиональных позиций на протяжении всей профессиональной жизни; в) отношение индивида к процессу профессионального продвижения, оценка его в логике субъективного единства отдельных шагов или фаз развития жизни; г) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессия.

5. К основным принципам классификации карьеры по Е. Молл НЕ относится: а) перспективная ориентация карьеры; б) скорость продвижения; в) уровень достижений; г) последовательность занимаемых позиций.

6. Изменение сферы деятельности в зависимости от изменения внешней среды, осуществление перемещений в рамках одного уровня управления, при этом преимущество отдается личным интересам – это описание карьеры: а) преобразующей; б) последовательно-кризисной; в) традиционной; г) прагматичной (структурной).

7. Реализуется работником в рамках одной профессии, как в разных, так и в одной организации: а) специализированная карьера; б) неспециализированная карьера; в) внутриорганизационная карьера; г) межорганизационная карьера.

8. Карьера – это _____

9. Соотнесите между собой классификации карьер и их содержание:

- | | |
|------------------------|---|
| а) виды карьер | 1. авантюрная, традиционная, |
| б) типы карьер | прагматичная, преобразующая, |
| в) конфигурации карьер | эволюционная |
| | 2. вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая |
| | 3. целевая, монотонная, |

спиральная, мимолетная,
стабилизационная

10. Ситуационная задача. Александр Медведев после окончания Университета финансов устроился по своей специальности на работу в банк. Александр был достаточно умным и целеустремленным человеком. Он постарался как можно быстрее освоить свои должностные обязанности, при этом он часто задерживался или брал работу на дом. Руководство банка обратило внимание способного и перспективного молодого человека и решило включить его в резерв на руководящую должность. За достаточно короткий период времени работы в банке Александр овладел навыками, выходящими за рамки требований его рабочего места. По плану работы с кадровым резервом руководство банка приняло решение направить его на стажировку в центральный офис. После возвращения со стажировки Александр ощущал свои возросшие профессиональные навыки и считал, что он уже перерос свое рабочее место. Но руководство банка пока не рассматривает никаких возможностей развития его карьеры, поскольку Медведев, во-первых, слишком молод, во-вторых, не имеет опыта руководящей работы, и, в-третьих, по положению банка претендовать на должность руководителя можно только при наличии стажа работы в данном банке не менее 5 лет. Медведев же считает, что он вполне заслуживает карьерного роста. Его самооценка высока, и он не хочет терять время на приобретение опыта. Недавно Александр получил предложение перейти в другой банк на желаемую должность руководителя одного из филиалов. Он объявил об этом предложении руководству банка, в котором он пока ещё работает. Руководство банка, вложившее в развитие Медведева значительные средства, не одобряет его поведение и считает преждевременными его требования.

Вопросы: Какие ошибки были допущены руководством банка? Как поступить Александру в сложившейся ситуации? Каковы должны быть действия руководства банка в сложившейся ситуации? Предложите Вашу программу по развитию персонала банка.

5. Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления

1. Согласно двухфакторной модели, эмоциональное выгорание сводится к: а) эмоциональному истощению и редукции личностных достижений; б) редукции личностных достижений и эмоциональному дистанцированию; в) эмоциональному истощению и деперсонализации.

2. Чрезмерная работа без отдыха приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также к психологическим переживаниям – хронической раздражительности, чувству подавленности и нехватки времени, «загнанности в угол». Эти признаки характеризуют: а) вторую стадию СЭВ «недостаток топлива»; б) третью стадию СЭВ «хронические симптомы»; в) четвертую стадию СЭВ «кризис»; г) пятую стадию СЭВ «пробивание стены».

3. По данным современных исследований, эмоциональное выгорание может наступить: а) уже на этапе профессионального обучения; б) после 2-3 лет работы; в) после 5-7 лет работы.

4. Согласно В.В. Бойко, симптомы переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой, «загнанности в клетку», тревоги и депрессии, характерны для такой фазы эмоционального выгорания, как: а) фаза напряжения; б) фаза резистенции; в) фаза истощения.

5. Проблемой эмоционального выгорания занимались такие зарубежные исследователи, как: а) Д. Гоулман, Г.Ю. Айзенк, Р.Б. Кеттелл и др.; б) К. Маслач, М. Буриш, В. Шауфелл и др.; в) Р. Чалдини, Д. Майерс, Дж. Годфруа и др.

6. По мнению исследователей, клинически диагностированным ПТС страдает примерно: а) 2% населения; б) 5% населения; в) 10% населения; г) 15 % населения.

7. К четырем основным группам симптомов ПТС НЕ относятся: а) реакции избегания; б) навязчивые состояния; в) психосоматические симптомы; г) симптомы повышенной возбудимости.

8. Трехфакторная модель СЭВ включает в себя _____

9. Укажите правильную последовательность стадий СЭВ: а) «пробивание стены»; б) «недостаток топлива»; в) «медовый месяц»; г) «хронические симптомы»; д) «кризис».

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

10. Ситуационная задача. Петрова Н.П., которая более 10 лет работает педагогом в школе, вдруг осознала, что ее стала раздражать ее работа, люди. Накопилась усталость, захотелось больше времени проводить на природе, с семьей.

Задание: Назовите психологический барьер, который сформировался на пути профессиональной самореализации Н.П. Определите стадию развития описанного психологического феномена. Сформулируйте рекомендации по преодолению данного состояния. Укажите мероприятия в плане и программах по обучению и развитию персонала, способствующие профилактике возникновения этого психологического феномена.

6. Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста

1. «Шкала начальник – подчиненный» позволяет оценить: а) компетентность руководителя, его профессиональное мастерство; б) стиль управления руководителя; в) коммуникабельность руководителя.

2. Автор методики, направленной на диагностику ролевого конфликта руководителя, - это: а) А.А. Ершов; б) И.Д. Ладанов; в) С.И. Ерин.

3. Психодиагностическая методика «Деловые ситуации» (Н.Г. Хитровой) – это: а) рисуночный тест; б) опросник с открытыми вопросами; в) тест неоконченных предложений.

4. Согласно интерпретации психогометрического теста С. Деллиндер, люди непоследовательные, склонные к непредсказуемым поступкам, переживающие внутренний кризис, выбирают фигуру: а) прямоугольник; б) зигзаг; в) треугольник.

5. Автором методики «Шкала организационного стресса» является: а) Вайсман; б) Мак-Лин; в) Бойко.

6. Напряженность в отношениях с руководством, проблемы в сфере служебной деятельности, психологические перегрузки,

повышенная конфликтность – это шкалы опросника: а) «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя»; б) «Оценка профессионального стресса»; в) «Диагностика эмоционального выгорания личности».

7. Методика, основывающаяся на определении каждым членом группы своего отношения к окружающим по предложенным критериям: а) психогеометрический тест; б) социометрия; в) «Q-сортировка».

8. Методика Мак-Лина позволяет _____

9. Установите соответствие между психогеометрическими типами личности и их особенностями.

- | | |
|---------------------|--|
| А) «Квадраты» | 1) лидеры, энергичны, неудержимы, честолюбивы, ставят ясные цели и, как правило, достигают их |
| Б) «Круги» | 2) доброжелательные, искренне заинтересованные в хороших межличностных отношениях, их высшая ценность – люди, их благополучие |
| В) «Треугольники» | 3) творцы, обладают развитой интуицией, доминирующий стиль мышления - синтетический, устремлены в будущее и больше интересуются возможностями, чем действительностью |
| Г) «Прямоугольники» | 4) трудолюбивые, усердные, выносливые, ценят порядок, склонны к анализу, пристрастны к деталям, рациональны и эмоционально сдержанны |
| Д) «Зигзаги» | 5) люди непоследовательные с непредсказуемыми поступками, их основным психическим состоянием является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на |

данный момент времени

10. Ситуационная задача. *Описание ситуации (от лица студентки):* «Я учусь очно-заочно в бакалавриате по конфликтологии, а параллельно работаю помощником юриста. Сейчас у меня зарплата небольшая, очень много работы с документами, авторитарный начальник, сложный коллектив. Но, при этом, профиль самой деятельности мне интересен. Хочу повысить свою квалификацию, научиться оказывать медиативные услуги, переехать в город и стать частнопрактикующим специалистом».

Задание: Укажите методики, которые можно использовать в данном случае для исследования личностно-профессионального потенциала медиатора. Разработайте для данного студента план по овладению умениями и навыками медиатора, профессиональному саморазвитию.

7. Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста

1. Внешняя экологичность цели как необходимое условие эффективного целеполагания предполагает: а) соответствие цели вашему характеру, ценностям, убеждениям и моральным принципам; б) соответствие цели ожиданиям других людей; в) соответствие цели другим целям и потребностям.

2. Оптимальный отдых составляет примерно: а) 5 минут после 45 минут работы; б) 10 минут после каждого часа работы; в) 15 минут после 1,5 часов работы; г) 20 мин. после 2 часов работы.

3. Основные этапы, которые выделяются в базовой модели технологии развития критического мышления: а) постановка проблемы, поиск решения проблемы, проверка гипотез; б) вызов, осмысление, рефлексия; в) подготовка, инкубация, озарение, проверка.

4. Технологии развития и использования латерального мышления разработал: а) Э. Торренс; б) Г.Ю. Айзенк; в) Э. де Боно.

5. В качестве резервного времени для неожиданных дел рекомендуется оставлять примерно: а) 50 % времени дня; б) 40 % времени дня; в) 30 % времени дня; г) 20 % времени дня.

6. Вид резюме, который применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке процесс накопления этого опыта - это: а) функциональное; б) хронологическое; в) хронологически-функциональное; г) целевое.

7. Если вам на собеседовании задали вопрос, который поставил вас в тупик, то лучше всего вести себя следующим образом: а) внимательно молча смотреть на интервьюера; б) вдумчиво несколько раз произнести «это хороший вопрос»; в) сказать - «Я не знаю, как ответить на это вопрос»; г) перефразировать вопрос, выигрывая себе время на размышление.

8. Контекстное планирование – это _____

9. Укажите правильную последовательность действий в процессе аутотренинга:

- а) ровное ритмичное сердцебиение;
- б) ощущение тепла в руках и ногах;
- в) ощущение тяжести в руках и ногах;
- г) прохлада в области лба;
- д) тепло в области солнечного сплетения.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

10. Ситуационная задача. Один из ответов из анкеты для сотрудников, которую проводил психолог компании был таким: «Моя профессия связана с необходимостью решения интеллектуальных и творческих задач достаточно высокого уровня сложности. Я знаю, что в современной психологии разработаны различные технологии развития интеллектуальных и творческих способностей. Какие из них являются наиболее эффективными и универсальными?»

Задание: Опишите различные техники и технологии развития интеллектуальных и творческих способностей.

8. Коучинг как метод профессионального развития

1. Определите основные элементы коучинга: а) клиент-коуч-формат-принципы; б) клиент-коуч-формат-сессия; в) инструменты-методы-формат-сессия; г) модель-формат-инструменты.

2. Основателем лайф-коучинга считается: а) Тимоти Голви; б) Томас Дж. Леонард; в) Джон Уитмор; г) Карл Роджерс.

3. Коучинг оформился в самостоятельное направление: а) в России в конце 1990-х; б) в США в конце 1940-х; в) в самом начале времен (еще в библейские времена); г) в США в конце 1970-х.

4. Краткосрочен во времени реализации, нацелен на быстрое решение проблемы, носит разовый эффект. Это описание подходит термину: а) семинар; б) консалтинг; в) навыковый коучинг; г) тренинг.

5. Основатель психоаналитической теории: а) А. Маслоу; б) Т. Голви; в) З. Фрейд; г) К. Роджерс.

6. Какой вид коучинга предполагает помощь людям в стрессовой ситуации перехода от одной деятельности или роли к другой: а) ситуативный коучинг; б) транзитивный коучинг; в) административный коучинг; г) традиционный коучинг.

7. К какому компоненту эмоционального интеллекта относят способность различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на других людей: а) понимание себя; б) социальная умелость; в) эмпатия; г) самомотивация.

8. Соратником и последователем М. Эриксона в коучинге является: _____

9. Соотнесите между собой известных коучей и предложенные ими методы:

- | | |
|---|---------------|
| а) метод «внутренняя игра» | 1. Дж. Уитмор |
| б) методика «Колесо жизненного баланса» | 2. Т. Голви |
| в) модель коучинга GROW | 3. С. Кови |

10. Ситуационная задача. «Я работаю руководителем. Работы так много, что приходится доделывать ее дома. Не хватает времени на семью, на отдых, увлечения. Понимаю, что проблема заключается, прежде всего, в неправильной организации

деятельности. Как мне научиться рационально распределять свое время и эффективно работать?»

Задание: Укажите коучинговые вопросы, которые помогут данному руководителю справиться со сложившейся ситуацией. Сформулируйте основные правила эффективной организации времени и деятельности. Назовите мероприятия, которые в плане и программах по обучению и развитию руководящего звена, будут способствовать эффективному решению руководителями и сотрудниками аналогичных проблем.

9. Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста

1. Мониторинг профессионального развития осуществляется в рамках такого направления деятельности психолога, как: а) экспертиза; б) скрининговые исследования; в) психодиагностика.

2. Методом мониторинга такого личностно-профессионального качества, как ответственность, является: а) статистический метод; б) кейсы; в) анализ продуктов деятельности.

3. Определите сущность преимущества групповой формы психологической работы: «Возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами»: а) возможность «смотреться» в целую галерею «живых зеркал» (увидеть своё отражение в глазах других людей); б) задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе; в) «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то.

4. Интерактивная технология обучения, построенная на анализе реальных или придуманных тренером ситуаций - это: а) тренинг in vivo; б) case study; в) групповая дискуссия.

5. Супервизия как метод профессионального развития НЕ предполагает такую форму работы со стороны более опытного коллеги по отношению к запрашивающему супервизию, как: а) консультирование; б) модерирование; в) психотерапия; г) наставничество.

6. Укажите особенность, не характерную для балинтовской группы: а) акцент делается на клиническом анализе ведения клиента; б) акцент делается на различных особенностях и аспектах взаимоотношений специалиста с клиентом в рамках данного случая; в) метод позволяет специалисту осознать свои «слепые пятна» в общении с клиентом.

7. Критерием окончания консультационной работы, способствующей личностно-профессиональному развитию клиента, является: а) способность клиента самостоятельно решать проблему; б) отсутствие острых эмоциональных реакций на проблему; в) убежденность психолога в завершенности работы.

8. Метапрофессиональные качества – это _____

9. Укажите правильную последовательность этапов проведения тренинга развития метапрофессиональных качеств:

а) этап – основной или диагностический; б) организационно-подготовительный; в) вводно-ознакомительный.

1 _____ 2 _____ 3 _____

10. Ситуационная задача. К профконсультанту обратился мужчина 32 лет, который хочет поменять профессию. Говорит, что не испытывает удовлетворения в деятельности, которой занимался, но пока не определился какой вид деятельности его привлекает. Он считает, что ему будет интересна профессия, связанная с общением с людьми, это может быть профессия психолога, но ему необходимо развить в себе необходимые коммуникативные качества. Психодиагностическое исследование показало, что оптант обладает достаточно высокой возбудимостью, резок в своих суждениях.

Задание: Определите стадию оптации по Климову. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию психолога. Подберите психотехнические упражнения, способствующие развитию коммуникативных качеств.

Учебная литература, необходимая для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / И. В. Васильева ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст : электронный.

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

3. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 94-97. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Текст : электронный.

4. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 391 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.

5. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити,

2015. – 439 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-238-01605-4. – Текст : электронный.

6. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие : [16+] / В. А. Бодров. – 2-е изд. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 512 с. – (Современное образование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 5-9292-0156-0. – Текст : электронный.

7. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с. – (Учебники Высшей школы экономики). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7598-0987-6. – Текст : электронный.

8. Борисова, А. Н. Эффективный лайф-менеджмент : [12+] / А. Н. Борисова. – Санкт-Петербург : Антология, 2014. – 128 с. : ил. – (Мой личный лайф-менеджмент). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257913> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-94962-244-5. – Текст : электронный.

9. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности : практическое пособие / Е. М. Иванова. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 328 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86336> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 5-9292-0151-X. – Текст : электронный.

10. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2011. – 210 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (дата

обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-7638-2237-3. – Текст : электронный.

11. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата : [16+] / О. О. Заварзина, Р. В. Козьяков, Н. Р. Коро и др. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 546 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-4637-3. – DOI 10.23681/298131. – Текст : электронный.

12. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.

13. Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. – Москва : Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-374-00573-8. – Текст : электронный.

14. Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова ; Сочинский государственный университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.

15. Смольникова, Л. В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций / Л. В. Смольникова ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 203 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн: <http://www.biblioclub.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания: <http://e.landbook.com/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://library.kstu.kursk.ru>