

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины
 **ГИБКИЕ НАВЫКИ И СКВОЗНЫЕ
КОМПЕТЕНЦИИ В ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ
(SOFT SKILLS)**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Направленность образовательной программы
Магистерская программа «Организационная психология»

Форма обучения
очная, очно-заочная

Нижегород
2021

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.04 «Гибкие навыки и сквозные компетенции в построении карьеры (soft skills)» относится к числу дисциплин по выбору. Курс ориентирован на магистрантов, обучающихся по специальности 37.04.01 «Психология». В нем излагается материал по разделам психологической науки, касающийся развития психологических знаний для решения проблем управленческой деятельности.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ И ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-9.3. Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств	ИПК-9.3.1. Знает теоретические основы, принципы и методы обучения и развития персонала, психологического консультирования работников.	Знать: 1) предмет, задачи и методы психологии развития и возрастной психологии; 2) индивидуальные психологические особенности возрастных периодов; 3) сущность, виды карьеры и возможности управления ею.	Вопросы к зачету, самостоятельная работа
	ИПК-9.3.2. Умеет создавать и адаптировать программы обучения и развития персонала, психологические тренинги и просветительские мероприятия, разрабатывать психологические рекомендации по формированию профессионально важных качеств у работников;	Уметь: 1) использовать знания по возрастной психологии для решения научно-исследовательских и практических задач по диагностике развития личности в различные возрастные периоды; 2) планировать карьерные процессы в организации;	Вопросы к зачету, самостоятельная работа

	ИПК-9.3.3. Владеет методами и средствами обучения и развития персонала.	Владеть: 1) методами выявления основных факторов социализации человека; 2) навыками диагностической и прогностической деятельности в отношении сотрудников разного возраста; 3) методами диагностики карьерных устремлений сотрудников.	Вопросы к зачету, самостоятельная работа
ПК-9.4. способность и готовность работать с персоналом организаций, осуществлять психологическое сопровождение субъектов труда, развивать интерес к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, проводить мероприятия по оценке, обучению и развитию персонала, мотивации, адаптации, повышению эффективности труда работников	ИПК-9.4.1. Знает организацию психологического сопровождения сотрудников разных организаций	<i>Знать 1:</i> как организовывать работу по психологическому сопровождению сотрудников разных организаций	Вопросы к зачету, самостоятельная работа
	ИПК-9.4.2. Умеет решать задачи организации психологического сопровождения сотрудников организаций различных направлений деятельности	<i>Уметь 1:</i> проводить психологическое сопровождение сотрудников разных организаций	Вопросы к зачету, самостоятельная работа
	ИПК-9.4.3. Владеть методами проведения психологического подбора и психологического отбора сотрудников в организациях различных направлений деятельности, способами формирования благоприятного социально-психологического климата в производственном коллективе, методами нематериальной	<i>Владеть 1:</i> навыками проведения психологического подбора и психологического отбора сотрудников в организациях различных направлений деятельности, способами формирования благоприятного социально-психологического климата в производственном коллективе, методами нематериальной	Вопросы к зачету, самостоятельная работа

	мотивации сотрудников к повышению эффективности профессиональной деятельности	сотрудников повышению эффективности профессиональной деятельности	к	
--	--	---	---	--

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость	2 ЗЕТ	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):	25	25
- занятия лекционного типа	16	16
- занятия семинарского типа (практические занятия)	8	8
самостоятельная работа	39	39
КСРИФ	1	1
Промежуточная аттестация	зачет	зачет

3.2. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Soft skills: основные понятия, теоретические концепции. Цели и задачи дисциплины Теоретические аспекты формирования «soft skills». Основные концепции и исследования soft skills (В.О. Виноградова, Е.В. Демидова, А.Ф. Денисов О.Л. Чуланова, В.С. Цыбова, А. Э. Цымбалюк). Признаки работника, обладающего навыками «soft skills». Виды «soft skills». Факторы формирования будущих	9	4		4	5

менеджеров. Стартовые условия карьеры. Источники управленческого развития. Операционализация «soft skills» («мягких компетенций») (О.Л. Чуланова).					
Тема 2. Законы управленческого развития и должностного продвижения. Психология управленческой карьеры. Факторы, обеспечивающие карьерную успешность. Стартовые условия карьеры: родительская семья, образование, личностные характеристики. Развитие персонала и современные системы формирования управленческой карьеры. Карьерный потенциал. Основные подходы к планированию карьеры.	9	4		4	5
Тема 3. Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров О понятии «мотивация», «трудовая мотивация», «карьерная мотивация». Прагматические подходы к изучению трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Описательные теории мотивации. Современное развитие концепций трудовой и карьерной мотивации. Понятие «удовлетворенность трудом». Методы оценки удовлетворенности трудом.	9	4		4	5
Тема 4. Личностные характеристики менеджера и карьера. Психологический портрет менеджера. Темперамент. Лидерство. Лидерские позиции. Командообразование. Дивергентное и конвергентное мышление. Тайм-менеджмент. Публичные выступления. Коммуникативные и управленческие навыки. Эмоциональный интеллект. Компоненты эмоциональной компетентности руководителя (О.Л. Чулановой). Технология эффективных коммуникаций. Личностные предпосылки карьерного успеха. Консультирование по проблемам управленческой карьеры.	9	4		4	5
Тема 5. Кадровый резерв – ступень роста специалиста. Понятие кадровый резерв. Формирование кадрового резерва компании. Психодиагностический инструментарий для	9		4	4	5

формирования кадрового резерва компании.					
Тема 6. Обучение персонала. Современные методы обучения персонала и выявления потребности в обучении	9		4	4	5
ИТОГО	72	16	8	32	39

Очно-заочная форма обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Soft skills: основные понятия, теоретические концепции. Цели и задачи дисциплины Теоретические аспекты формирования «soft skills». Основные концепции и исследования soft skills (В.О. Виноградова, Е.В. Демидова, А.Ф. Денисов О.Л. Чуланова, В.С. Цыбова, А. Э. Цымбалюк). Признаки работника, обладающего навыками «soft skills». Виды «soft skills». Факторы формирования будущих менеджеров. Стартовые условия карьеры. Источники управленческого развития. Операционализация «soft skills» («мягких компетенций») (О.Л. Чуланова).	9	4		4	5
Тема 2. Законы управленческого развития и должностного продвижения. Психология управленческой карьеры. Факторы, обеспечивающие карьерную успешность. Стартовые условия карьеры: родительская семья, образование, личностные характеристики. Развитие персонала и современные системы формирования управленческой карьеры. Карьерный потенциал. Основные подходы к планированию карьеры.	9	4		4	5
Тема 3. Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров О понятии «мотивация», «трудовая мотивация», «карьерная мотивация». Прагматические подходы к изучению	9	4		4	5

<p>трудоустройственной мотивации.</p> <p>Содержательные теории мотивации.</p> <p>Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Описательные теории мотивации.</p> <p>Современное развитие концепций трудовой и карьерной мотивации.</p> <p>Понятие «удовлетворенность трудом».</p> <p>Методы оценки удовлетворенности трудом.</p>					
<p>Тема 4. Личностные характеристики менеджера и карьера.</p> <p>Психологический портрет менеджера.</p> <p>Темперамент. Лидерство. Лидерские позиции. Командообразование. Дивергентное и конвергентное мышление. Тайм-менеджмент. Публичные выступления.</p> <p>Коммуникативные и управленческие навыки.</p> <p>Эмоциональный интеллект. Компоненты эмоциональной компетентности руководителя (О.Л. Чулановой). Технология эффективных коммуникаций. Личностные предпосылки карьерного успеха.</p> <p>Консультирование по проблемам управленческой карьеры.</p>	9	4		4	5
<p>Тема 5. Кадровый резерв – ступень роста специалиста.</p> <p>Понятие кадровый резерв. Формирование кадрового резерва компании.</p> <p>Психодиагностический инструментарий для формирования кадрового резерва компании.</p>	9		4	4	5
<p>Тема 6. Обучение персонала. Современные методы обучения персонала и выявления потребности в обучении</p>	9		4	4	5
ИТОГО	72	16	8	32	39

Занятия семинарского типа (практические занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи,
- тренинг.

При проведении практических занятий используются следующие варианты: освоение тестовых методик; разбор конкретных ситуаций (в устной или письменной форме); обсуждение специальных (учебных) видеозаписей; дискуссия; групповое обсуждение; обсуждение отчетов, результатов тестирования.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится не менее 80% учебного времени.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы:

экспертно-диагностических и научно-исследовательских;

- компетенций – ПК-9.3, ПК-9.4 (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятий	Форма текущего контроля
1	Ключевые понятия и законы управленческого развития	Тема 1. Soft skills: основные понятия, теоретические концепции. Цели и задачи дисциплины	Лекции, практические занятия	Групповая дискуссия
		Тема 2. Законы управленческого развития и должностного продвижения	Лекции, практические занятия	Групповая дискуссия
2	Психологический портрет менеджера	Тема 3. Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы
		Тема 4. Личностные характеристики менеджера и карьера	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы
3	Обучение и развитие персонала	Тема 5. Кадровый резерв – ступень роста специалиста	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы
		Тема 6. Обучение персонала	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы

4.1. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Soft skills: основные понятия, теоретические концепции. Цели и задачи дисциплины

Теоретические аспекты формирования «soft skills». Основные концепции и исследования soft skills (В.О. Виноградова, Е.В. Демидова, А.Ф. Денисов О.Л. Чуланова, В.С. Цыбова, А. Э. Цымбалюк). Признаки работника, обладающего навыками «soft skills». Виды «soft skills». Факторы формирования будущих менеджеров. Стартовые условия карьеры. Источники управленческого развития. Операционализация «soft skills» («мягких компетенций») (О.Л. Чуланова).

Тема 2. Законы управленческого развития и должностного продвижения.

Психология управленческой карьеры. Факторы, обеспечивающие карьерную успешность. Стартовые условия карьеры: родительская семья, образование, личностные характеристики. Развитие персонала и современные системы формирования управленческой карьеры. Карьерный потенциал. Основные подходы к планированию

карьеры

Тема 3. Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров

О понятии «мотивация», «трудовая мотивация», «карьерная мотивация». Прагматические подходы к изучению трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Описательные теории мотивации. Современное развитие концепций трудовой и карьерной мотивации. Понятие «удовлетворенность трудом». Методы оценки удовлетворенности трудом.

Тема 4. Личностные характеристики менеджера и карьера

Психологический портрет менеджера. Темперамент. Лидерство. Лидерские позиции. Командообразование. Дивергентное и конвергентное мышление. Тайм-менеджмент. Публичные выступления. Коммуникативные и управленческие навыки. Эмоциональный интеллект. Компоненты эмоциональной компетентности руководителя (О.Л. Чулановой). Технология эффективных коммуникаций. Личностные предпосылки карьерного успеха. Консультирование по проблемам управленческой карьеры.

Тема 5. Кадровый резерв – ступень роста специалиста

Понятие кадровый резерв. Формирование кадрового резерва компании. Психодиагностический инструментарий для формирования кадрового резерва компании.

Тема 6. Обучение персонала

Обучение и развитие персонала. Разработка и апробация тренинга.

По дисциплине предусмотрено выполнение самостоятельной работы в виде широкого спектра практически ориентированных заданий, в том числе моделирование, разработка положений, психологическая диагностика, интервью.

В ходе практически ориентированных заданий студентом самостоятельно собирается материал, обрабатывается, оформляется в виде письменной работы и презентации. Работы обсуждаются на практических занятиях. На всех этапах выполнения работы преподаватель оказывает консультативную помощь и методическое обеспечение.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенции)	Шкала оценивания сформированности компетенций					
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	превосходно
	не зачтено		зачтено			

ий)							
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonstr ированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonstr ированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonstr ированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonstr ированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonstr ированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonstr ированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonstr ированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonstr ированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonstr ированы творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»

	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

ПК-9.3. Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств

5.2.1. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:

На основании предложенной литературы составьте таблицу 1 и выделите определения «Soft skills», которые предлагают ученые.

Таблица 1.

Автор	Источник	Определение

Что общего в определениях ученых, занимающихся исследованием «гибких навыков»?

Есть ли принципиальные расхождения в авторских определениях?

Какое бы вы дали определение данному понятию?

Подумайте и запишите, какие из перечисленных источников управленческого развития относятся внутренним и внешним факторам условий развития: настойчивость в изучении взаимоотношений между людьми, настойчивость в изучении практической деятельности, предоставление самостоятельности, самостоятельное изучение литературы, ранний управленческий опыт (до 30 лет); подготовка в вузе, усилия непосредственного руководителя, пример вышестоящего руководителя, коллеги-руководители, стечение обстоятельств, последовательность занимаемых должностей, своевременное продвижение.

Прокомментируйте полученные результаты. Какие из перечисленных факторов, на ваш взгляд больше всего влияют на успешное построение карьеры? Можно ли на них повлиять?

Посмотрите видеокейс: <https://www.youtube.com/watch?v=0juEcxwMA2A>. Будьте готовы участвовать в дискуссии. Что влияет на построение карьеры сотрудника (биологические или социально-психологические факторы?). Согласны ли Вы с мнением авторов данного выпуска передачи?

Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. Посмотрите вакансии «менеджер» на ведущих сайтах по поиску работы (hh.ru, Job.ru, rabota.ru). Внимательно ознакомьтесь с требованиями по образованию, опыту работы, «soft skills», личным качествам. Какие «гибкие навыки» необходимы современным менеджерам? На ваш взгляд, какие требования чаще всего встречаются в выбранных вакансиях? Как необходимо презентовать себя менеджеру на рынке труда, чтобы быть востребованным у работодателя?
2. Ознакомьтесь с документом организации «РЖД»¹ по развитию лидерских компетенций менеджеров. Какими «гибкими навыками» должен обладать менеджер? Какие предлагаются рекомендации по развитию менеджеров в компании?
3. Будьте готовы поучаствовать в дискуссии по вопросам:
 - Какие факторы могут повлиять на развитие карьеры современного менеджера?
 - Какое значение имеет постановка карьерных целей?
 - Какое значение имеет термин «карьерный потенциал»?
 - Что представляют собой карьерные склонности и способности?

Мониторинг собственной актуальной мотивации.

Цель — анализ и согласование собственных противоречивых мотивов.

Инструкция

Зачастую в нас борются противоречивые импульсы и желания. Этот феномен известен в психологии под названием «борьба мотивов». Иногда нам даже трудно понять, чего мы больше хотим. Психология советского периода утверждала, что личность сама должна выбрать тот мотив, который будет управлять ее поведением. При этом личность с развитой волей выберет мотивы более высокого порядка, обладающие большей общественной ценностью, и пренебрежет мотивами меньшей общественной значимости.

Попробуйте пойти по пути, который предлагает не преодолевать импульс актуальной потребности, а использовать его энергию для достижения поставленной вами цели.

Вспомните ситуацию, в которой вы испытывали борьбу мотивов. Вы хотели сделать что-то важное, но не делали этого, потому что одновременно вам хотелось чего-то другого. Постарайтесь вспомнить такую ситуацию. Будет даже лучше, если эта ситуация актуальна для вас сейчас: хотите сделать что-то, но при этом вам хочется чего-то другого.

Через 2-3 минуты поделитесь своими рассказами.

Результатом упражнения должно быть ощущение возможности и полезности соединения противоречивых стремлений вместо борьбы с одним из них.

Ознакомьтесь с таблицей 5 и подготовьте перечень «мягких качеств» для отраслей: образование, HR, индустрия красоты, медицина, железнодорожный транспорт и др.

Таблица 5.
Наиболее важные «мягкие» качества лидера, по отраслям

¹ Учебно-методическое пособие. Матрица развивающих действий на основе корпоративных компетенций холдинга «РЖД». [Электронный ресурс]. Доступ через https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKewiA6cq_9IvoAhVwwcQBHckbCyMQFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Funiversitetzhd.ru%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F11%2FMatritsa-razvivayushhih-dejstvii-dlya-rukovoditelej-2-urovnya.pdf&usg=AOvVaw2Bq5INE-YScBC_Tkizg3B1.

Отрасль	«Мягкие» качества
Здравоохранение	<ul style="list-style-type: none"> • Эмпатия • Мотивация • Коммуникативные навыки
Информационные технологии	<ul style="list-style-type: none"> • Командная работа • Умение решать проблемы • Коммуникативные навыки
Строительство	<ul style="list-style-type: none"> • Ответственность/надежность • Мотивация • Коммуникативные навыки
Индустрия гостеприимства	<ul style="list-style-type: none"> • Взаимодействие с клиентами • Ответственность/надежность • Коммуникативные навыки • Работа в команде

ПК-9.4. Способен выполнять психологическую работу по развитию персонала, осуществлять консультирование по вопросам профессионализации, эффективного организационного и социального взаимодействия, проводить тренинги по формированию профессионально важных качеств

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции:

Задания для самостоятельной подготовки

1. Запишите первое, что приходит вам в голову, любые ассоциации на слово «разумный». А теперь запишите первое, что приходит вам в голову, любые ассоциации на слово «эмоциональный».

Вспомните что вам говорили учителя, родители, другие значимые люди, что вы читали в литературе, видели в кино про эмоции? Насколько эти утверждения соответствуют истине? Довольны ли вы тем, как они влияют на ваше поведение и эмоциональное состояние? Хотели ли бы вы изменить какие-то из них?

2. Подготовьте видеоинтервью о себе. 1. Расскажите о себе как о специалисте (какими компетенциями Вы обладаете)? 2. Продумайте свой имидж, мимику, жесты и т.д. Выступление не должно быть более 3-х минут.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Основная литература:

1. Акимова, А.Р. Психология тренинга: исследование субъективных и объективных компонентов эффективности: монография / А. Р. Акимова. - 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2019. – 119 с.
2. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Э.Л. Боднар [и др.]; под общей редакцией Н.С. Минаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2019. Раздел 2.
3. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом:

- учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 591 с.
4. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: практическое пособие / И. В. Васильева. – 2-е изд., стер. – М.: Издательство Юрайт, 2019; Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. – 122 с.
 5. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э., – 9-е изд. – Москва :Альпина Пабли., 2016. – 301 с.
 6. Елисеева, Л.Я. Педагогика и психология планирования карьеры: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Л. Я. Елисеева. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 242 с. – (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).

б) Дополнительная литература:

1. Денисов А. Ф., Цыбова В.С. "мягкие" и "жесткие" качества лидера компании // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2018. №3. – С. 275-296
2. Иволина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Вестник евразийской науки. – 2017. – №1 (38). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.
3. Капкаев Ю.Ш., Лешинина В.В., Бенц Д.С. Геймификация образовательного процесса // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – №63-2. С. 213-216
4. Малова М.М. Роль "мягких" навыков в современной профессиональной деятельности // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2019. – № 4 (44). – С. 150-165
5. Раицкая Л. К., Тихонова Е. В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2018. – №3. С. 350-363
6. Уварина Н.В., Савченков А. В. профессиональная гибкость как "soft skills" педагога // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2019. – №3 (45). С. 27-36
7. Цымбалюк А.Э., Виноградова В.О. Психологическое содержание soft skills // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №6. С.120-127
8. Чуланова О.Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) // Вестник евразийской науки. – 2017. – №1 (38). <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf/artib>

Интернет-ресурсы:

- <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
- <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
- <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» – профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
- <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
- <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
- <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые

доступы к авторефератам и диссертациям.

- <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: переносными проектором и экраном для демонстрации презентаций.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению подготовки 37.04.01. Психология.

Автор: Плотникова Е.С., к.с.н., Стоюхина Н.А., к.психол.н., доц.

Руководитель программы: Прохорова М.В., к.психол.н., доц.

Заведующий кафедрой: Захарова Л.В., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН, протокол №