

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

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Учёного совета

ННГУ

протокол № 4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ПРОФИЛАКТИКА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород  
2021 год

## **1. Место и цели дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» в структуре ОПОП «Управление персоналом».**

Дисциплина «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» изучается (в случае выбора студентами) на 4 курсе в 8 семестре, согласно Учебному плану.

Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы.

### **Цель освоения дисциплины (модуля).**

Сформировать у студентов системную готовность к использованию в профессиональной деятельности компетенций в области развития профессионализма собственного или других людей и профилактики профессиональных деструкций

#### **Задачи освоения дисциплины:**

1. сформировать у студентов целостное представление о понятии профессионализма как значимом феномене индивидуальной и общественной практики
2. сформировать у студентов комплекс научных знаний о сущности профессионализма, значимых критериях профессионализма и способах его развития, о профессиональной деструкции и способах её профилактики, профессиональной деятельности психолога при работе с персоналом
3. сформировать у студентов комплекс практических умений и навыков в ситуациях систематической работы с людьми для целенаправленного повышения уровня их профессионализма и профилактики профессиональных деструкций
4. сформировать у студентов общекультурные и профессиональные компетенции личности (в соответствии с требованиями ФГОС и РУП), способствующие успеху дальнейшего обучения и профессиональной деятельности

Для успешного освоения дисциплины необходимы компетенции, формируемые в курсах Основы управления персоналом, Организационное поведение, Основы организации труда, Психофизиология профессиональной деятельности, История трудовых отношений, Психология управления.

Дисциплина находится в логической и научно методической взаимосвязи со следующими дисциплинами: Организационная культура, Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Межличностное общение и коммуникативная компетентность.

## **2. Планируемые результаты обучения, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников).**

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ОК-7 Способность к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: психологические принципы и приёмы развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>Знать: технологии самоуправления и самоорганизации</p> <p>Уметь: применять конкретные методики и приёмы развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>Уметь: эффективно применять обучающие технологии в процессе саморазвития;</p> <p>Владеть: опытом применения на практике методик и приёмов развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>Владеть: опытом применения технологий самоуправления и самоорганизации.</p>
ПК-6 Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<p>Знать: основные формы проявления профессиональных деструкций личности в конкретной профессиональной деятельности;</p> <p>Знать: способы организации профессиональной деятельности, способствующие развитию профессионализма</p> <p>Уметь: оценивать и прогнозировать уровень выраженности профессиональных деструкций;</p> <p>Уметь: стратегически планировать деятельность специалиста и группы с целью профессионального развития и профилактики профессиональных деструкций;</p> <p>Владеть: опытом оценки уровня выраженности профессиональных деструкций сотрудника;</p> <p>Владеть: опытом прогнозирования и планирования профессиональной карьеры с учётом специфики сферы деятельности, а также феноменов профессионального развития и деструкций.</p>
ПК-33 Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<p>Знать: индивидуальные характеристики личности, влияющие на формирование профессиональных кризисов и деструкций;</p> <p>Знать: способы выявления профессиональных деструкций личности с учётом индивидуальных особенностей</p> <p>Уметь: выявлять индивидуальные особенности личности, влияющие на возникновение профессиональных кризисов и деструкций;</p> <p>Уметь: выявлять факторы риска в профессиональной деятельности для человека с учётом его индивидуальности;</p> <p>Владеть: опытом диагностики индивидуальных особенностей личности, влияющих на профессиональное развитие;</p> <p>Владеть: навыками оценки факторов риска для профессионального развития человека с учётом его особенностей</p>
ПК-4 Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике	<p>Знать: способы помощи в ситуации проявления профессиональных деструкций личности;</p> <p>Знать: способы построения групповой системы, способствующей развитию профессионализма</p> <p>Уметь: оказывать помощь индивиду с выраженными профессиональными деструкциями;</p> <p>Уметь: стратегически планировать деятельность специалиста и группы с целью повышения уровня профессионализма</p> <p>Владеть: опытом оказания помощи по вопросам профессиональных деструкций;</p> <p>Владеть: опытом планирования профессиональной карьеры с учётом феноменов профессионального развития и деструкций</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»

#### 3.1 Структура дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций»

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых

для очной формы обучения

17 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе 16 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе мероприятия текущего контроля успеваемости), 1 час – контактная работа на промежуточной аттестации),

55 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

для заочной формы обучения

9 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе 8 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе мероприятия текущего контроля успеваемости), 1 час – контактная работа на промежуточной аттестации),

59 часов составляет самостоятельная работа обучающегося

4 часа – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

**Форма промежуточной аттестации** - зачёт.

#### Структура и трудоёмкость дисциплины для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля),  форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	Контактная работа		Самостоятельная работа, в том числе часы самостоятельной подготовки к промежуточной аттестации
		Занятия лекционного типа	Практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа)	
Тема 1. Определение и сущность профессионализма	9		2	7
Тема 2. Методологические основы профессионального развития	9		2	7
Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала	9		2	7
Тема 4. Методы и принципы диагностики профессионализма	9		2	7
Тема 5. Технологии профессионального образования и развития	9		2	7
Тема 6. Барьеры и кризисы профессионального развития	9		2	7
Тема 7. Профессиональные деструкции личности	9		2	7
Тема 8. Стратегии профилактики и преодоления профессиональных деструкций	8		2	6

Примечание: текущий контроль успеваемости реализован на занятиях семинарского типа

#### Структура и трудоёмкость дисциплины для заочной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа	Самостоятельная работа,
---	--------------	-------------------	-------------------------

(модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)				в том числе часы самостоятельной подготовки к промежуточной аттестации
		Занятия лекцио нного типа	Практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа)	
Тема 1. Определение и сущность профессионализма	8		1	7
Тема 2. Методологические основы профессионального развития	8		1	7
Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала	8		1	7
Тема 4. Методы и принципы диагностики профессионализма	8		1	7
Тема 5. Технологии профессионального образования и развития	8		1	7
Тема 6. Барьеры и кризисы профессионального развития	8		1	7
Тема 7. Профессиональные деструкции личности	8		1	7
Тема 8. Стратегии профилактики и преодоления профессиональных деструкций	11		1	10

Примечание: текущий контроль успеваемости реализован на занятиях семинарского типа

### 3.2 Тематическое содержание дисциплины

#### Тема 1. Определение и сущность профессионализма

Предмет психологии профессионализма. Труд, его виды, стороны труда (объект и субъект труда). Профессия. Подходы к классификации профессий. Модуль профессии. Подходы в изучении психологического своеобразия профессиональных действий. Трудовой пост и его компоненты. Методы психологического изучения профессий. Модель специалиста. Этапы и способы составления профессиограммы и психограммы. Классификации профессий в психологическом профессиоведении. Модульный подход в профессиографии. Понятия профессионализма, компетентности и квалификации. Виды профессиональной компетентности. Стороны и критерии профессионализма. Нормативный и индивидуальный профессионализм. Операциональная и мотивационная стороны профессионализма. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П., Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.

#### Тема 2. Методологические основы профессионального развития

Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда. Общие закономерности развития человека как субъекта труда. Развитие человека как субъекта труда в онтогенезе и в цикле профессионализации. Источники профессионального развития и его варианты. Методы исследования развития человека как субъекта труда. Уровни, этапы, ступени профессионализма. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация. Профессиональная адаптация. Эффективность труда. Работоспособность. Трудоспособность. Карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность

#### Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала

Принципы построения акмеологической концепции развития профессионала. Отправные моменты в формировании концепции развития профессионала. Подсистема профессионализма деятельности. Подсистема профессионализма личности. подсистема нормативности деятельности и поведения. Подсистема формирования продуктивной Я-концепции. Становление профессионала как субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути. становление профессионала как специалиста, обладающего квалификацией. Становление профессионала как личности. Становление профессионала как активного участника акме-ориентированного процесса развития.

#### **Тема 4. Методы и принципы диагностики профессионализма**

Содержание и принципы профессиональной диагностики. Психологические задачи, связанные с диагностикой профессионализма. Целостный, генетический, гуманистический подходы в профессиональной диагностике. Методы и приемы изучения мотивационной сферы профессионализма. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма. Индивидуальная профессиональная диагностика. Профпригодность. Профотбор. Профессиональная аттестация. Экспертная оценка в диагностике профессионализма. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта

#### **Тема 5. Технологии профессионального образования и развития**

Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость. Методы и технологии профессионального развития. Развивающая психодиагностика. Профессиональный тренинг. Тренинги развития метапрофессиональных образований. Организационно-деятельностные игры. Метод проектов. Направляющие тексты. Мониторинг профессионального развития личности. Индивидуальный план развития.

#### **Тема 6. Барьеры и кризисы профессионального развития**

Психологические барьеры профессионального развития. Кризисы профессионального становления личности. Типология кризисов личности. Нормативные и ненормативные кризисы. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Кризис учебно-профессиональной ориентации. Кризис профессионального выбора. Кризис профессиональных ожиданий. Кризис профессионального роста. Кризис профессиональной карьеры. Кризис социально-профессиональной самоактуализации. Кризис утраты профессиональной деятельности.

#### **Тема 7. Профессиональные деструкции личности.**

Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества. Психологическая детерминация профессиональных деструкций личности. Основные причины профессиональной деструкции личности. Виды и формы профессиональной деструкции. Профессиональная деформация личности. Классификация признаков профессиональной деформации личности. Феномены и проявления профессиональной деформации личности. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности. Методология оценки профессиональной деструкции.

#### **Тема 8. Стратегии профилактики и преодоления профессиональных деструкций**

Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития. Психологические защиты в процессе переживания профессионально обусловленных барьеров. Активная, пассивная, защитная, депрессивная, аффективно-агрессивная стратегии профессионального самосохранения личности. Стратегии и тактики профилактики и коррекции профессионально обусловленных деструкций личности. Психологическое консультирование и коррекция в преодолении профессиональных

деструкций. Личностно ориентированная терапия. Профессиональная компенсация и реабилитация. Оптимизация процесса саморегуляции психических состояний.

#### 4. Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» используются современные методы преподавания и образовательные технологии, в том числе активные и интерактивные методы.

При контактной (аудиторной) работе из традиционных методов преподавания используются: рассказ студента по теме на семинарском занятии, ответы на дополнительные вопросы преподавателя, обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, практические задания.

Из активных и интерактивных методов преподавания используются: решение ситуационных задач, моделирующих профессиональную деятельность психолога.

При выполнении самостоятельной работы из традиционных методов используются: прочтение и анализ студентом специальной литературы по теме, подбор аналитических материалов. Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации и текущему контролю успеваемости предполагает групповые и индивидуальные консультации с обсуждением наиболее сложных и дискуссионных вопросов. Выполнение самостоятельной контрольной работы предполагает активную работу по сбору, анализу и интерпретации имеющихся в литературе сведений. Практическое задание представляет собой написание аналитического отчета, в ходе выполнения которого автор анализирует данные литературы, осваивает психологические методы, анализирует и интерпретирует полученные им данные.

#### 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

##### 5.1. Перечень видов самостоятельной работы

Вид самостоятельной работы	Контроль самостоятельной работы
Самостоятельная подготовка к практическим занятиям	Подготовка и выполнение заданий
Выполнение самостоятельной работы	Самостоятельная работа в виде реферата с выступлением на практическом занятии (текущий контроль успеваемости)
Самостоятельная подготовка к промежуточной аттестации	Ответы на вопросы билетов на промежуточной аттестации

##### Методические рекомендации для выполнения аналитического отчета

**Задание.** Составьте характеристику личностного потенциала профессионального развития (далее - ЛППР). На примере самоанализа или изучения ЛППР другого человека. Напишите выводы и рекомендации по повышению ЛППР

##### Алгоритм работы:

1. История формирования ЛППР по основным возрастам:

**Младенчество:** Соберите информацию у родителей, друзей, людей, знающих Вас и Ваших родителей, их систему воспитания. Какие игрушки Вы любили, чего боялись? Какие ранние эмоциональные отношения сложились?

**Раннее детство:** Как рано Вы начали говорить? Как общались с родителями (отдельно с отцом и мамой, бабушками и дедушками)? Насколько Вы были активны? Как

проходил кризис трех лет? Были ли у Вас в то время младшие (старшие) братья, сестры? Какие отношения складывались с ними?

**Дошкольный возраст:** В какие игры вы любите играть, чем заниматься? С кем дружили и играли. Какую позицию занимали? Какие сказки Вам читали? Кто из персонажей сказок нравился, а кто – нет? Как Вы полагаете, какая сказка легла в основу Вашего сценария? Как Вы отвечали на вопрос: «Кем хочешь стать, когда вырастешь?». Какой у Вас темперамент? Как рано начали учиться читать, писать, играть в шахматы и пр.? Что Вы можете сказать о своем ЛПУ к моменту поступления в школу?

**Младший школьный возраст:** Как легко вы адаптировались в системе классных отношений и в школе в целом? Как Вы учились, какие и Вас были успехи и неудачи? Поговорите с одноклассниками о тех принципах и технологиях, которыми пользовались Ваши учителя, о том, как Вы общались со сверстниками. Что Вы можете сказать о своем интеллектуальном развитии в те годы? Какая литература, и какие фильмы Вам нравились, а какие – нет? Почему? Какой тип характера у Вас складывался в те годы? Каков был Ваш неформальный статус среди сверстников? Кем хотели стать?

**Подростковый и юношеский возраст:** С кем вы предпочитали общаться: с более младшими или более старшими, мальчиками или девочками, взрослыми людьми? Почему? Кто входил в Вашу референтную группу? Какими характеристиками обладали члены Вашей референтной группы? Что Вы читали? Какой статус занимали в системе классных и внеклассных отношений? Какой способ воздействия на родителей, учителей, сверстников Вы выбирали? Приведите примеры. Чего Вы хотели в это время, а чего – не хотели? Какие профессиональные и статусные предпочтения у Вас сложились в то время? Как вы думаете, почему?

4. **Резюме:** Сформулируйте свои возможности и ограничения в сфере профессионального развития. Какие возможности Вы видите для совершенствования своего личностного развития?

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:**

- 6.1** Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования



ОК-7 Способность к самоорганизации и самообразованию

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	зачтено		не зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-6 Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-4 Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 ошибки.	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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

ПК-33 Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<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 ошибки.	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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы 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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

## 6.2 Описание шкал оценивания

В рамках дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» используется традиционная форма аттестации – зачет.

Оценка	Уровень подготовки
Зачтено	Теоретическое содержание курса освоено на минимально достаточном уровне, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все учебные задания, предусмотренные основной образовательной программой, выполнены. Самостоятельная работа соответствует минимальным требованиям к её содержанию и оформлению. При ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Студентом даны правильные ответы на 50% тестовых заданий.
Не зачтено	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Самостоятельная работа не соответствует минимальным требованиям к её содержанию и оформлению. Необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы, учебные задания, предусмотренные основной образовательной программой, не выполнены. Правильное выполнение тестовых заданий составляет менее 50%

## 6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Знания студента оцениваются путем тестирования, в котором раскрываются его знания, относящиеся к компетенциям, формирование которых предусмотрено программой дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций».

Для оценки умений используются выполненные студентом задания самостоятельной работы (аналитический отчет).

Формирование накопленной оценки (КТУ): Посещение учебных занятий + Оценка самостоятельной работы + Оценка выполнения тестовых заданий + Оценка активной содержательной работы на практических занятиях.

**6.4. Типовые контрольные задания** или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

### 6.4.1 Для оценки компетенции ПК-6

		Пример тестового задания
№	Оцениваемое положение	Выберите правильное суждение
	Выбор профессии осуществляется на стадии:	а) оптанта; б) адепта; в) адаптанта; г) интернала
	Профессиональные деформации связаны с изменением	а) продуктивности деятельности; б) конфигурации личностного профиля; в) мотивации деятельности г) все ответы верны

	Укажите содержание когнитивно-деятельностного кризиса профессионального развития:	а) Утрата перспектив профессионального роста б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) Противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе г) Неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом
	Что не относится к профессионально-важным качествам	а) способности; б) поведение; в) мотивы; г) направленность личности
	Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:	а) мыслительные; б) аттенционные; в) индивидуально-типологические; г) мнемические
	Операциональная сфера профессионализма это не:	а) профессиональные действия; б) эффективность труда; в) профессиональные мотивы; г) индивидуальность их деятельности
	Укажите содержание мотивационного кризиса профессионального развития:	а) Потеря интереса к учебе, работе б) Неудовлетворенность содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; в) Противоречия в межличностных отношениях в трудовом коллективе г) Неудовлетворённость своим социально-профессиональным статусом

#### 6.4.2 Для оценки компетенции ОК-7

### **Проблемная ситуация «Опоздание»**

Катя - студентка третьего курса экономического факультета. Она опоздала на экзамен по психологии. Думая, что экзамен продлится долго - на психологии все любят поговорить - она пришла к часу дня. Экзамен, т.к. студенты работали с тестами, уже закончился, ведомость закрыли, рядом с ее фамилией - "не явилась", преподаватель ушел. На следующий день был экзамен у другой группы, но по правилам, как ей пояснили в деканате, она уже не имеет права сдавать до конца сессии, и зам. декана не позволил ей сдать с другой группой. Стипендии уже нет, и другие преподаватели, боится Катя, могут поставить ей заодно плохие оценки.

Катя вернулась домой в слезах и просит родителей, а они у нее врачи, оформить ей бюллетень вчерашним числом, как кто-то ей подсказал на факультете. Отец, Олег Иванович, - зам. главного врача, не хочет этого делать и говорит, что это плохо повлияет на их дочь. Мать считает, что нужно спасать положение.

#### **Вопросы к ситуации:**

1. Как он поступит? Почему?
2. А как бы Вы поступили на его месте? Почему?
3. Как бы вы поступили на месте Кати?
4. Могла бы такая ситуация произойти со студентом (студенткой) психологического факультета?
4. Какие компетенции помогли бы Кате в предотвращении конфликтной ситуации с экзаменом?
5. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
6. Какие компетенции помогли бы Кате в разрешении конфликтной ситуации с экзаменом?
7. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
8. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы помочь Кате разрешить конфликтную ситуацию? Обладает ли он ими? Поясните свой ответ.
9. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы успешно провести переговоры с деканатом? Поясните свой ответ.
10. Предложите программу модуля коммуникативных компетенций для корпоративного обучения сотрудников компаний. В основу положите идею ценностной регуляции деятельности и технологию психологического проектирования деятельности.

### **6.4.3 Для оценки компетенции ПК-4**

#### **Проблемная ситуация «Производительность труда»**

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также, как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить подержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство

увеличит норму выработки для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

#### **Вопросы к ситуации:**

1. Как поступит Владимир? Почему?
2. Как поступили бы вы? Почему?
3. Охарактеризуйте психологический климат в бригаде? Как он влияет на производительность труда?
4. Удовлетворены ли работники сложившимся психологическим климатом? Кто доволен, а кто может быть не доволен. Почему?
5. Какая модель управленческого взаимодействия преобладает на предприятии? Аргументируйте ответ.
6. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Аргументируйте ответ.
7. Какие ожидания у членов трудового коллектива в отношении развития организационной культуры? Аргументируйте ответ.
8. Может ли что-то сделать организационный психолог для улучшения трудовой ситуации? Предложите меры психологического оздоровления ситуации на предприятии в целом и в бригаде, в частности.
9. Предложите проект улучшения психологического климата по модели организационного единства, учитывая организационные цели, концепцию организационной эффективности по модели «акционеров», используя технологию психологического проектирования.

#### **6.4.4 Для оценки компетенции ПК-33**

##### **Ролевая игра с распределенными ролями «Принятие решения»**

**Цель:** развить умение принимать решение при наличии группового и ролевого давления на основе собственной оценки профессиональной ситуации.

Для проведения игры нужны 4 участника. Им раздаются карточки с ролями. Для подготовки к игре они выходят в коридор. У каждого есть своя роль, игроки изучают их молча. В это время учитель читает остальным то, что написано в карточках всех игроков.

##### **Роль 1. Дмитрий**

Дмитрий устроился работать на молокозавод "Молочное счастье". К нему, как молодому работнику, был назначен наставником Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, которые ему не хотелось бы испортить.

##### **Роль 2. Михаил Иванович**

Михаил Иванович является наставником своего подопечного Дмитрия и обучает его всему, что необходимо уметь для выполнения работы. Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, он уважает его мнение. Через месяц после начала работы Дмитрия у Михаила Ивановича появилась просьба. Ему нудно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в



глаза». Возможно, у Дмитрия возникнут сомнения, поэтому его нужно будет убедить в том, что это обычная практика на их заводе, что так поступают практически все.

**Роль 3.** Давно работающие на заводе коллеги Дмитрия (для этой роли можно задействовать двух участников)

Вы знаете, что на заводе все сотрудники выносят сметану, это обычная практика. Новому члену коллектива нужно это объяснить, чтобы он не боялся, не выделялся, т.е. делал, как все. Об этом его попросит ваш начальник – Михаил Иванович, которому нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному ему вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Ваша задача – убедить Дмитрия, что он не должен «отрываться от коллектива».

#### **Вопросы для дискуссии после игры:**

1. Как поступит Дмитрий? Почему?
2. Как поступили бы Вы? Почему?
3. Какие ценности формируются (укрепляются) у персонала в условиях такого управления? Аргументируйте ответ.
4. Как, видимо, отреагирует менеджмент, если узнает о подобных поступках?
5. Какие изменения нужно ввести в управление в целом на предприятии и на рабочих местах?

#### **Вопросы к промежуточной аттестации (зачету)**

Предмет психологии профессионализма. Труд, его виды, стороны труда (объект и субъект труда). (ОК-7)

Методологические основы профессионального развития (ПК-6)

Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда (ПК-6)

Акмеологическая концепция развития профессионала (ПК-6)

Становление профессионала как личности (ПК-6)

Методы и принципы диагностики профессионализма (ОК-7)

Содержание и принципы профессиональной диагностики (ПК-33)

Технологии профессионального образования и развития (ПК-33)

Барьеры и кризисы профессионального развития (ОК-7)

Профессиональные деструкции личности (ПК-33)

Феномены и проявления профессиональной деформации личности (ПК-4)

Стратегии профилактики и преодоления профессиональных деструкций (ПК-4)

Профессиональная компенсация и реабилитация. (ОК-7)

Оптимизация процесса саморегуляции психических состояний (ПК-4)

### **6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.

2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

Для оценки степени сформированности компетенций используется количественный критерий. Он основан на вероятности правильного ответа (правильно выполненного задания). Количественные критерии сформированности компетенций, относящихся к

дисциплине «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» представлены в таблице.

Критерии сформированности компетенций

Степень сформированности компетенций	% правильных ответов	% правильно выполненных заданий
Высокая	91-100	100
Средняя	71-90	100
Низкая	50-70	> 70 но < 100
Нулевая (компетенция не сформирована)	< 50	< 70

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

### а) основная литература:

1. Бороздина Г. В., Кормнова Н.А. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 463 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/3102750F-D246-47CE-AC5E-1701A1BFD1EB>
2. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 335 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-03076-1. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/A64A38AB-DAFB-4A50-9A5C-79D3691A56CE](http://www.biblio-online.ru/book/A64A38AB-DAFB-4A50-9A5C-79D3691A56CE).
3. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 343 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-03082-2. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/18FECDBD-EFA2-4ED7-8978-D91241B27E0B](http://www.biblio-online.ru/book/18FECDBD-EFA2-4ED7-8978-D91241B27E0B)
4. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 158 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04311-2. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/F0AE9971-AFB5-4D8F-B713-AE90A6E96B85](http://www.biblio-online.ru/book/F0AE9971-AFB5-4D8F-B713-AE90A6E96B85)
5. Толстова, И.Э. Основы становления профессионала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Новосиб. гос. аграр. ун-т; И.Э. Толстова, Г.А. Рехтина. – Новосибирск, 2012. – 225 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=516702>

### б) дополнительная литература:

1. Аксеновская Л.Н. Изменение организационной культуры на уровне лидера: опыт индивидуального сотеринга // Организационная психология. 2016. Т.6. №2. С.30-54. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361196.html>
2. Захарова Л.Н. Организационный психолог как помогающая профессия: специфика деятельности и подготовки // Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой — Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. Режим доступа: [www.hse.ru/data/2017/01/11/1115314844/%D0%9F%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%](http://www.hse.ru/data/2017/01/11/1115314844/%D0%9F%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%)

[B3%D0%B0%D1%8E%D1%89%D0%B8%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BD%D0%BE%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C%202016%20%D0%A4%D0%A1%D0%9D.pdf](#) С. 729-734.

3. Иванова Н.Л. Самоопределение личности в бизнесе: проблемы и модели исследования // Психология. Журнал ВШЭ. 2011. Т. 8. № 2. С. 28–39. Режим доступа: [https://psy-journal.hse.ru/.../Ivanova\\_8-02pp28-39.pdf](https://psy-journal.hse.ru/.../Ivanova_8-02pp28-39.pdf)
4. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>
5. Рамендик Д. М. Тренинг личностного роста: учебник и практикум для академического бакалавриата— 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 179 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6411BDB6-7ADA-4ACA-B445-1FB39726E164>
6. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для академического бакалавриата М. : Издательство Юрайт, 2017. — 277 с. — (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/96BDCB81-08F2-49E1-9C8A-4A1803B72DCF>
7. Введение в профессию: психолог : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Голянич [и др.] ; под ред. В. М. Голянича, С. В. Семеновой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 365 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01409-9. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/0632A650-106D-4064-BC86-7231B58902A0](http://www.biblio-online.ru/book/0632A650-106D-4064-BC86-7231B58902A0)

#### **в) программное обеспечение и интернет-ресурсы:**

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации <https://rosmintrud.ru/>
2. Центр Профессионального Развития и Инноваций. Реализует программы дополнительного профессионального образования <http://center-pri.ru>
3. Информационный портал «Охрана труда» <https://ohranatruda.ru/>
4. Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психодиагностике. Адресован профессионалам. <http://www.psystudy.com>
5. Институт психологии РАН, Психологический журнал
6. [http://ipras.ru/cntnt/rus/institut\\_p/psihologic.html](http://ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html)
7. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» - официальное издание Международного научно-исследовательского института проблем управления <http://www.uptp.ru>
8. Институт практической психологии ИМАТОН <http://imaton.ru>
9. Государственная служба занятости населения Нижегородской области
10. <https://czn.nnov.ru>

11. Психология профессиональной деятельности и профессионализма. Сайт Дружилова С.А. о профессионализме как особом свойстве человека.
12. <http://druzhilov.ru/>
13. Центр карьеры ННГУ <http://www.career.unn.ru>
14. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии». Профориентация: кем стать <http://www.proforientator.ru>

Для работы с текстами – Microsoft Word, для поиска информации – интернет-браузер.

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

В процессе преподавания дисциплины «Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций» требуется учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

### **Программное обеспечение**

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

**Автор программы:** ст.преп. А.С. Заладина

**Рецензент:** доц. А.В. Орлов

Заведующий кафедрой психологии управления ФСН ННГУ \_\_\_\_\_ Л.Н. Захарова

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»