

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 08.07.2026 11:12:53
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) программы
Менеджмент организации

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ РЭУ им. Г.В. ПЛЕХАНОВА

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Менеджмент организации

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки 2026

Краснодар - 2025

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и государственного
управления
протокол № 9 от 27 марта 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. 4

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

4

ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ДИСЦИПЛИНЫ

8

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

8

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....9

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ9

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ9

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ

ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ9

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО

ОБЕСПЕЧЕНИЯ9

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ9

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ 10

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ 10

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ 10

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....19

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью учебной дисциплины «Профессиональное развитие личности» является:

1. Формирование комплекса знаний, умений и навыков в области профессионального становления и развития личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности.
2. Обеспечение глубоких знаний в области профессионального развития личности.
3. Обучение практическим навыкам по профессиональному самоопределению и развитию личности.
4. Обеспечение понимания закономерностей профессионального развития личности как процесса подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на установление соответствия между требованиями к работнику и качествами конкретной личности.

Задачами дисциплины «Профессиональное развитие личности» являются:

1. Рассмотрение основных концептуальных положений и ключевых понятий становления личности.
2. Ознакомление студентов с понятием «профессиональная ориентация личности», определение критериев эффективности форм и методов профориентационной работы в ситуации профотбора.
3. Рассмотрение сущности понятия «профессиональное самоопределение личности» и изучение стадий его развития.
4. Формирование у обучающихся умения грамотно подбирать и использовать методы и приемы диагностики профессионального самоопределения и развития личности.
5. Формирование умения оказывать психологическую помощь в ситуации профессионального самоопределения и развития личности.
6. Определить понятие и цели профессионального развития личности.
7. Изучить виды профессионального развития и саморазвития (самосовершенствования),
8. Обсудить с обучающимися их предполагаемую деловую карьеру, ее цели и этапы,

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Профессиональное развитие личности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4 ЗЕТ	
Объем дисциплины в акад. часах	144	
Промежуточная аттестация: форма	экзамен	экзамен
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего:	58	28
1 Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	54	24
лекции	24	12
практические занятия	30	12
лабораторные занятия	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-

4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	2
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	2	2
Самостоятельная работа (СР). всего:	86	116
в том числе:		
самостоятельная работа в период экз.сессии (СРэк)	32	32
самостоятельная работа в семестре (СРс)	54	84
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-
• изучение ЭОР	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-
• выполнение индивидуального проекта	-	-
• и другие виды, в т.ч. подготовка эссе	54	84

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
ПК-4 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-4.1 Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с планами и ограничениями организации	ПК-4.1. 3-1. Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; ПК-4.1. 3-2. Знает структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). ПК-4.1. У-1. Умеет определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; ПК-4.1. У-2. Умеет работать с поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
ПК-5 Организация труда персонала	ПК-5.2 Определение эффективности работы системы организации и нормирования труда на рабочих местах	ПК-5.2. 3-1. Знает основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации ПК-5.2. У-1. Умеет анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы обучения

Таблица 3.1

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
СЕМЕСТР 5. Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности											
Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности. Профессия как сфера реализации личности. Профессия в системе общественного бытия. Профессия и профессионализм. Профессиональная компетентность. Профессиология. Профессиограмма. Междисциплинарная характеристика профессий. Психологические, медико- биологические, социокультурные, эргономические, технологические, экономические характеристики профессий. Основные направления профессионального развития личности. Профессия и карьера. Особенности профессий экономических направлений. Структура и содержание образовательных стандартов по направлению подготовки «Менеджмент».	2	4	-	-	6	12	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Д Э
Тема 2. Социально- антропологические факторы профессионального развития личности. Понятие «личности» и ее значение для решения проблем профессионального развития. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект» и их значение для понимания процессов профессионального развития. Профессиональные требования к человеку как субъекту. Биологические, психологические, образовательные, личностные, социокультурные требования к профессионалу. Системные качества личности работника как предпосылки успешной профессиональной деятельности. Проблемы и пути формирования способностей и профессиональных навыков личности в современном обществе.	4	4	-	-	8	16	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Д Э

Тема 3. Организационно- трудовые факторы профессионального развития личности. Профессия и труд. Сущность труда и его значение для решения проблем профессионального самоопределения и развития личности. Функции труда. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности. Значение профессиональных ролей и социальных статусов, взаимоотношений с коллегами для профессионального развития работника. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе. Педагогические основы развития личности и решения проблем профессионального самоопределения и развития. Приемы педагогического воздействия на личность. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности.	4	4	-	-	8	16	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т	Д Э
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности											
Тема 4. Динамика профессионального развития личности. Концепция развития личности, ее значение для решения проблем профессионального становления. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития. Профессиональное развитие личности как единство деятельностных, духовно-мировоззренческих, социоантропологических, гностических сторон. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития личности. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества. Динамика личностного развития и стадии овладения профессией. Карьерный рост как процесс личностного развития. Проблема мировоззренческой зрелости, свободы и профессиональной ответственности личности. Духовные основания профессионального развития.	4	4	-	-	8	16	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Э
Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития. Мотивы личности и профессиональное развитие. Понятие «мотива» в социальной философии. Значение философского подхода к мотивам, ценностям, потребностям и интересам для решения проблем профессионального развития личности. Структура профессиональных мотивов личности. Методология системного подхода к профессиональным мотивам. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов личности. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.	2	4	-	-	8	14	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Д Э
Тема 6. Профессиональная деструкция личности. Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества. Методология оценки профессиональной деструкции. Виды и формы профессиональной деструкции. Основные причины профессиональной деструкции личности. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности. Профилактика профессиональной деструкции личности. Проблема гармоничного и разностороннего развития личности профессионала.	4	4	-	-	8	16	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	К	Д Э

Тема 7. Профессиональное самоопределение личности. Понятие профессионального самоопределения личности. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности. Профессиональное самоопределение и идентификация личности. Аксиология профессионального самоопределения личности. Профессиональное самоопределение и карьера личности. Педагогические приемы развития личности и профессионального самоопределения. Педагогическое воздействие личности и коллектива. Социокультурные факторы профессионального самоопределения личности. Значение профессионального самоопределения личности в период глобализации и модернизации общества.	4	6	-	-	8	18	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	К	Д Э
<i>Консультация перед экзаменом (КЭ)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)</i>	-	-	-	-	32/-	32					
Итого	24	30	-	-	86/4	144					

**Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очно-заочной формы обучения**

Таблица 3.2

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
СЕМЕСТР 5. Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности											
Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности. Профессия как сфера реализации личности. Профессия в системе общественного бытия. Профессия и профессионализм. Профессиональная компетентность. Профессиология. Профессиограмма. Междисциплинарная характеристика профессий. Психологические, медико- биологические, социокультурные, эргономические, технологические, экономические характеристики профессий. Основные направления профессионального развития личности. Профессия и карьера. Особенности профессий экономических направлений. Структура и содержание образовательных стандартов по направлению подготовки «Менеджмент».	2	2	-	-	8	12	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Д Э

Тема 2. Социально- антропологические факторы профессионального развития личности. Понятие «личности» и ее значение для решения проблем профессионального развития. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект» и их значение для понимания процессов профессионального развития. Профессиональные требования к человеку как субъекту. Биологические, психологические, образовательные, личностные, социокультурные требования к профессионалу. Системные качества личности работника как предпосылки успешной профессиональной деятельности. Проблемы и пути формирования способностей и профессиональных навыков личности в современном обществе.	2	2	-	-	10	14	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Д Э
Тема 3. Организационно- трудовые факторы профессионального развития личности. Профессия и труд. Сущность труда и его значение для решения проблем профессионального самоопределения и развития личности. Функции труда. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности. Значение профессиональных ролей и социальных статусов, взаимоотношений с коллегами для профессионального развития работника. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе. Педагогические основы развития личности и решения проблем профессионального самоопределения и развития. Приемы педагогического воздействия на личность. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности.	2	2	-	-	10	14	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т	Д Э
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности											
Тема 4. Динамика профессионального развития личности. Концепция развития личности, ее значение для решения проблем профессионального становления. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития. Профессиональное развитие личности как единство деятельностных, духовно-мировоззренческих, социоантропологических, гностических сторон. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития личности. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества. Динамика личностного развития и стадии овладения профессией. Карьерный рост как процесс личностного развития. Проблема мировоззренческой зрелости, свободы и профессиональной ответственности личности. Духовные основания профессионального развития.	4	4	-	-	10	18	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Э
Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития. Мотивы личности и профессиональное развитие. Понятие «мотива» в социальной философии. Значение философского подхода к мотивам, ценностям, потребностям и интересам для решения проблем профессионального развития личности. Структура профессиональных мотивов личности. Методология системного подхода к профессиональным мотивам. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов личности. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.	2	4	-	-	10	16	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	Т К	Д Э

Тема 6. Профессиональная деструкция личности. Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества. Методология оценки профессиональной деструкции. Виды и формы профессиональной деструкции. Основные причины профессиональной деструкции личности. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности. Профилактика профессиональной деструкции личности. Проблема гармоничного и разностороннего развития личности профессионала.	2	4	-	-	10	16	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	К	Д Э
Тема 7. Профессиональное самоопределение личности. Понятие профессионального самоопределения личности. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности. Профессиональное самоопределение и идентификация личности. Аксиология профессионального самоопределения личности. Профессиональное самоопределение и карьера личности. Педагогические приемы развития личности и профессионального самоопределения. Педагогическое воздействие личности и коллектива. Социокультурные факторы профессионального самоопределения личности. Значение профессионального самоопределения личности в период глобализации и модернизации общества.	4	4	-	-	10	18	ПК-4.1 ПК-5.2	ПК-4.1. 3-1. ПК-4.1. 3-2. ПК-4.1. У-1. ПК-4.1. У-2. ПК-5.2. 3-1. ПК-5.2. У-1.	О	К	Д Э
<i>Консультация перед экзаменом (КЭ)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)</i>	-	-	-	-	32/-	32					
Итого	18	22	-	-	100/4	144					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях: Опрос (О.)

Формы текущего контроля: Тест (Т.), Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга: Доклад (Д.), Эссе (Э.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература

Основная литература

Основная литература

1. Психология личности : методическое пособие / сост. Ю. Э. Макаревская. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2024. - 56 с. - ISBN 978-5-9765-5633-1. - Текст : электронный. - Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=454732>
2. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-020922-7. - Текст : электронный. Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=462944>

Дополнительная литература

1. Истратова, О. Н. Профессиональное становление личности: этапы, механизмы, сопровождение: учебное пособие / О. Н. Истратова ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2022. - 211 с. - ISBN 978-5-9275-4206-2. - Текст : электронный. — Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=428967>

Нормативно-правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21.12.2001. Одобрен Советом Федерации 26.12.2001. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Перечень информационно-справочных систем

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Гарант» <http://garant.ru>
3. Информационно-правовая система «Законодательство России» <http://pravo.gov.ru/ips/>

Перечень профессиональных баз данных

1. www.dis.ru/manag – журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2. <https://rjm.spbu.ru/> - журнал «Российский журнал менеджмента»
3. www.top-personal.ru – журнал «Управление персоналом»
4. <https://www.gd.ru/> - журнал «Генеральный директор»
5. <http://www.zhuk.net/index.php> - журнал «Управление компанией»

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.uisrussia.msu.ru/> - университетская информационная система РОССИЯ
2. <http://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
3. <http://www.eup.ru> - научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях». Библиотека экономической и управленческой литературы
4. <http://www.economicus.ru> – образовательно-справочный сайт по экономике
5. <http://www.cfin.ru> - Библиотека управления
6. <https://eios.reakf.ru/> - Компьютерная поддержка учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. ОС Windows XP PRO
2. Office Professional Plus 2007 Rus OLP NL (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Access, Microsoft PowerPoint, Microsoft Publisher)
3. Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition
4. Программа оптического распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition .
5. Система тестирования INDIGO
6. Программное обеспечение "Система управления учебным процессом Магеллан v.5"
7. Система управления курсами (электронное обучение) Moodle v 3.1.1+
8. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: PeaZip, Google, Chrome
9. Программная система для обнаружения текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»

Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Для реализации дисциплины «Профессиональное развитие личности» используются:

1. Аудиторный фонд Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.
2. Библиотека с читальным залом, фонд которой составляют учебная, методическая и учебно-методическая литература, научные издания.
3. Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.
4. Мультимедийное оборудование (проекторы, ноутбуки, компьютерные рабочие места и т.д.).
5. Наглядные пособия.
6. Раздаточные материалы.
7. Электронные учебные издания, представленные на цифровых носителях (CD, DVD) - учебники, учебные и учебно-методические пособия и др.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Профессиональное развитие личности» представлены в нормативно-методических документах:

- Положение об интерактивных формах обучения
- Положение об организации самостоятельной работы студентов
- Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Профессиональное развитие личности» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20

Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ:

Курсовая работа по дисциплине «Профессиональное развитие личности» учебным планом не предусмотрена.

Перечень вопросов к экзамену:

1. Сущность и значение дисциплины «Профессиональное развитие личности».
2. Базовые понятия профессионального развития личности
3. Модели профессионального развития личности.
4. Особенности профессионального развития в условиях рыночной экономики.
5. Междисциплинарный подход к профессиональному развитию личности.
6. Профессиология как отрасль знания.
7. Движущие силы профессионального развития личности
8. Конкурентоспособность как ключевая характеристика специалиста.
9. Отношения с коллегами, подчиненными, руководством как факторы профессионального развития личности.
10. Основные требования к профессии в современном обществе.
11. Основные требования к профессиям экономических специальностей
12. Понятие профессионализма
13. Стадии развития профессионализма
14. Критерии оценки уровня профессионализма
15. Профессиональная компетентность.
16. Коммуникативная компетентность.
17. Речевая компетентность.
18. Приемы развития профессиональной компетентности.
19. Роль руководителя в профессиональном развитии работника.
20. Педагогические подходы к профессиональному развитию личности
21. Основные требования к профессии менеджера.
22. Формирование профессионализма менеджера.
23. Карьера и карьеризм.
24. Планирование карьеры.
25. Профессиональное развитие и профессиональный рост

26. Социальная ответственность работника
27. Способности к профессиональной деятельности и их формирование
28. Психофизиологические особенности профессий.
29. Роль врожденных и приобретенных качеств личности в процессе профессионального развития.
30. Приемы развития профессионально значимых качеств личности.
31. Динамика профессионального развития личности.
32. Основные стадии профессионального развития личности.
33. Профессиональные мотивы и установки.
34. Приемы педагогического воздействия на личность в профессиональной сфере.
35. Формирование мотивов профессионального достижения у молодежи.
36. Роль трудового коллектива в профессиональном развитии личности.
37. Коммуникативная компетентность и тактика ведения переговоров.
38. Психологические типы как факторы профессионального развития личности.
39. Конфликтологическая компетентность и профилактика возникновения конфликтов.
40. Роль ценностей и эмоций в профессиональном развитии личности.
41. Социокультурные факторы профессионального развития личности.
42. Методы выявления профессиональной пригодности личности.
43. Социальные стереотипы и престиж профессий.
44. Профессия как основа развития личности.
45. Факторы, способствующие успешному профессиональному развитию
46. Факторы, препятствующие профессиональному развитию
47. Социальная ответственность профессионала
48. Этика профессиональной деятельности.
49. Риск в профессиональной деятельности.
50. Ценности профессиональной деятельности.
51. Профессиональная деструкция.
52. Инициатива и ответственность в профессиональной деятельности менеджера.
53. Профессиональный этикет.
54. Профессиональное самоопределение и идентификация личности.
55. Механизмы и движущие силы развития личности
56. Проблемы развития личности
57. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных теориях
58. Основные подходы к проблеме развития личности в зарубежных теориях
59. Особенности профессионального развития личности
60. Базовые понятия профессионального развития личности
61. Методики профотбора и профориентации
62. Схема анализа профессии менеджера
63. Изучение мотивации профессиональной деятельности
64. Кризисы профессионального становления и их преодоление

Перечень практических заданий к экзамену:

1. Задание

Проблемой функционирования компании «КлаСС», специализирующейся на продаже элитной фармацевтической продукции, является высокая текучесть кадров и низкая квалификация персонала. В прошедшем периоде уровень текучести составил 16%, что привело к снижению объемов продаж на 19%, прибыли от продаж на 14%. Руководство организации пришло к выводу о необходимости введения процедуры диагностики профессиональной пригодности персонала. Руководству ООО «КлаСС» целесообразно использовать следующие приемы диагностики профессиональной пригодности (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) медицинское освидетельствование
- б) групповая дискуссия
- в) имитационные упражнения

г) ротация

2. Задание

Мониторинг результатов деятельности ОАО «МАГ» выявил снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настороженно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства ОАО «МАГ» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) жесткая система контроля и единоначалия
- б) стимулирование творчества и инициативы
- в) расширение самостоятельности и поощрение инициативы
- г) информирование и облегчение тягот перемен

3. Задание

Отдел закупок в компании «Исток», после ухода на пенсию прежнего начальника, возглавил молодой сотрудник Николай С., переведенный на эту должность из иногороднего филиала компании и имеющий положительные рекомендации. При первом же знакомстве с сотрудниками отдела он пренебрежительно высказался о стиле и результатах работы своего предшественника и отдела в целом. Он стал вводить в практику работы жесткую регламентацию отношений, систему строгой отчетности и контроля. Приемы управления Николая С. вызвали отторжение сотрудников отдела, многие из которых имели достаточный опыт и необходимую квалификацию. Возник конфликт.

Укажите необходимые, на Ваш взгляд, действия в данной ситуации:

- а) уволить нового начальника
- б) уволить несогласных сотрудников отдела
- в) признать противоречия и обсудить ситуацию
- г) предоставить ситуации разрешиться самой собой

4. Задание

Руководство мебельного салона «Слон» объявило о проведении конкурса на звание «Лучший менеджер по продажам» с включением победителя в топ-лист компании и крупным бонусом. В результате производительность труда работников увеличилась в среднем на 13%, прибыль от продаж возросла на 7% по сравнению с предыдущим периодом.

Укажите, какие нематериальные приемы поощрения может использовать руководство предприятия (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) похвала, благодарность
- б) премии, надбавки
- в) предоставление дополнительных дней отдыха
- г) присвоение почетного звания

5. Задание

Руководитель компании «Максимус», занимающейся приготовлением и реализацией разнообразной кулинарной продукции, Владимир К., обладает уважением и авторитетом деловых партнеров и подчиненных. Он использует стиль управления, который характеризуется обсуждением проблем и совместным принятием решений, привлечением персонала к участию в управлении, делегированием полномочий, предоставлением самостоятельности и поощрением инициативы.

Стиль управления, используемый руководителем компании «Максимус», называется:

- а) адаптивный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) консультативный

6. Задание

Результаты мониторинга деятельности торгово-производственной фирмы «Пионер» выявили снижение темпов развития предприятия и ослабление конкурентных позиций. Для приобретения

дополнительных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Некоторая часть персонала в скрытой форме стала проявлять недовольство изменениями, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, приемы снижения инновационных барьеров в поведении работников (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) стимулирование проявления творчества и инициативы
- б) информирование и облегчение тягот перемен
- в) жесткая система контроля и единоначалия
- г) привлечение к обсуждению проблем и совместному принятию решений

7. Задание

Аналитики ЗАО «Азимут-С» выявили снижение темпов развития компании и ослабление ее рыночных позиций. Для приобретения дополнительных конкурентных преимуществ менеджмент компании принял решение о модернизации организационных процессов и внедрении инноваций. Значительная часть персонала настороженно отнеслась к переменам, увидев в этом источник угроз для своего положения в организации.

Укажите основные, на Ваш взгляд, задачи руководства «Азимут-С» для повышения инновационной активности персонала (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) профессиональное развитие и обучение
- б) упрощение задач и строгий контроль их выполнения
- в) поощрение творчества и инициативы подчиненных
- г) информатизация управленческих процессов

8. Задание

Руководитель отдела торгово-промышленной компании «Статус» Олег В., ожидая повышения активности менеджеров по продажам, объявил о том, что наиболее результативные сотрудники будут премированы бесплатными путевками на базу отдыха фирмы вместе с женами. По истечении установленного срока обнаружилась парадоксальная ситуация: снижение показателей работы даже самыми продуктивными менеджерами, поскольку предлагаемое вознаграждение оказалось для них не ценным.

Укажите, какая теория мотивации объясняет причины случившегося:

- а) иерархии потребностей А. Маслоу
- б) теория ожиданий В. Врума
- в) теория справедливости Дж. Адамса
- г) «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга

9. Задание

Руководство фирмы «Перспектива», занимающейся реализацией строительных материалов, приняло решение о переводе менеджеров по продажам с поэтапной формы контроля результатов труда на контроль по конечным результатам. Было отменено обязательное еженедельное представление сведений о продажах, и введена отчетность о результатах работы за месяц.

Данное решение привело к ослаблению силы влияния на поведение работников мотивов:

- а) удовлетворения
- б) безопасности
- в) приобретения
- г) подчинения

10. Задание

В фирме «Паритет», реализующей крупную бытовую технику, возникли конфликтные взаимоотношения между работниками отдела по работе с клиентами и службы доставки. Сотрудники первого отдела, следуя пожеланиям клиентов и демонстрируя готовность к их удовлетворению, принимают заказы на доставку купленных товаров на дом заказчику без учета комплектаций партий груза и рациональных схем товародвижения. Помимо дополнительных материальных затрат, в ряде случаев это приводило к необходимости работникам службы доставки задерживаться на работе сверх установленного времени, что вызвало недовольство и привело к конфликту.

Установите последовательность процедуры разрешения конфликтной ситуации на совещании в фирме «Паритет»:

- а) определение ограничений по условиям доставки (время доставки по часам и дням недели, периодичность доставки, интервал завоза, частота движения)
- б) установление критериев оценки работы (удовлетворенность покупателей, материальные затраты, удовлетворенность персонала и др.)
- в) установление цели – согласование пожеланий клиентов о времени доставки товаров с необходимостью рационализации движения транспорта фирмы
- г) выработка альтернативных вариантов решения проблемы, выбор оптимального из них

11. Задание

В фирме «Варяг», реализующей электротехническую продукцию, возникла проблема взаимодействия работников склада и отдела розничных продаж. Противоречия, вначале затрагивавшие служебные отношения, распространились на личные взаимоотношения работников.

Установите правильную последовательность действий руководителя:

- а) выяснение претензий сторон, обсуждение взаимоприемлемых вариантов решения
- б) руководитель собирает совещание с участием представителей конфликтующих сторон
- в) выработка договоренностей, формулировка взаимных обязательств и следование им
- г) формулируется цель – конструктивное решение проблемы с максимальным учетом интересов сторон

12. Задание

Руководитель небольшого торгового предприятия «Акцент», реализующего изделия из хрусталя и фарфора, Светлана А., помимо профессиональных компетенций обладает привлекательными личными качествами: внутреннее достоинство, спокойная, уверенная манера поведения, энергичность, особый настрой, «заряженность» на позитив, риторические способности, приятная внешность. Это вызывает симпатии и уважение со стороны персонала, желание подчиняться, а иногда – подражать руководителю.

Форма власти, используемая в предприятии «Акцент» Светланой А., называется:

- а) диктаторской
- б) принудительной
- в) харизматической
- г) экспертной

13. Задание

Руководитель ИП «Вираз», реализующего продовольственные товары повседневного спроса, Петр Н., использует стиль управления, характеризующийся централизацией власти, единоличным принятием решений, жесткой дисциплиной и контролем. В коллективе ограничивается самостоятельность, инициатива работников, вследствие чего растет текучесть, неудовлетворенность трудом, снижается квалификация персонала.

Стиль управления, используемый руководителем ИП «Вираз», называется:

- а) либеральный
- б) консультативный
- в) авторитарный
- г) адаптивный

14. Задание

В одном из салонов сети сотовой связи «Глобус» вследствие неэффективных коммуникаций между отделами логистики и продаж была несвоевременно произведена доставка новой партии товаров, в результате чего объем продаж сократился на 16%. Соответственно, снизилась производительность труда работников, что привело к уменьшению размера оплаты труда.

Для установления эффективных коммуникаций в компании «Глобус» целесообразно использовать следующие приемы (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) использование надежных каналов коммуникаций
- б) применение современных информационных технологий и средств связи
- в) регламентация организационных отношений

г) сокращение уровней коммуникаций

15. Задание

Руководитель торгово-закупочной фирмы «РУС» Андрей С. в контактах с деловыми партнерами и подчиненными часто использует способ делового общения, который характеризуется отношением к партнеру как к средству достижения цели. Андрей С. нередко манипулирует фактами, уклоняется от прямых ответов, использует неоднозначные выражения.

Способ общения, используемый руководителем фирмы «РУС», называется:

- а) соперничество
- б) сотрудничество
- в) манипулирование
- г) согласие

16. Задание

Найдите общее в представленных ниже определениях

личности. Как, на ваш взгляд, данные определения раскрывают личность с точки зрения ее развития?

- Личность – высшее интегральное понятие, система отношений
- человека к окружающей действительности (В. Н. Мясищев).
- Личность – совокупность общественных отношений, реализующихся в многообразных деятельности (А. Н. Леонтьев).
- Личность – совокупность внутренних условий, через которые
- преломляются все внешние воздействия (С. Л. Рубинштейн).
- Личность – общественный индивид, объект и субъект социальных отношений и исторического процесса, проявляющий себя в общении, в деятельности, в поведении (В. А. Ганзен).
- Понятие личности обозначает человеческого индивида как члена общества, обобщает интегрированные в нем социально значимые черты (И. С. Кон).
- Личность – субъект общественного поведения и коммуникации (Б. Г. Ананьев).
- Личность – человек как общественный индивидуум, субъект познания и объективного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способное к трудовой деятельности (А. В. Петровский).
- Личность – человек как носитель сознания (К. К. Платонов).
- Личность – это интегральное понятие, характеризующее человека в качестве объекта и субъекта биосоциальных отношений и объединяющее в нем общечеловеческое, социально-специфическое и индивидуально-неповторимое (Б. Д. Парыгин).

17. Задание

Какие движущие силы развития личности имеют наибольшее значение в представленных возрастных периодах?

- в младенчестве (от 2 мес. до 1 года);
- в раннем возрасте (от 1 года до 3 лет);
- в дошкольном возрасте (от 3 до 6–7 лет);
- в младшем школьном возрасте (от 6–7 до 10–11 лет);
- в подростковом возрасте (с 10–11 до 14–15 лет);
- в юности (с 15 до 17 лет);
- в период ранней взрослости (от 18 лет).

18. Задание

Приведите примеры, иллюстрирующие понятия:

- общее развитие;
- рост;
- личностный рост;
- развитие личности.

19. Задание

Опишите личность профессионала на основе модели профессионала, предложенной Е. А. Климовым :

- a) педагог дошкольного образования;
- b) психолог-консультант;
- c) рекламный агент;
- d) банковский служащий.

20. Задание

Приведите примеры разных видов компетентностей на примере профессии психолога:

- a) специальная компетентность;
- b) социальная компетентность;
- c) личностная компетентность;
- d) индивидуальная компетентность.

21. Задание

Какие из перечисленных процессов относятся к профессиональному развитию, а какие к профессиональному росту? Почему?

1. Студент-менеджер провел первую самостоятельную процедуру приема на работу.
2. Молодой сотрудник освоил компьютерную программу, необходимую для составления годового отчета.
3. Педагог дошкольного образования освоил новую инновационную технологию развития коммуникативных способностей детей.
4. HR-специалист впервые самостоятельно разработал программу профессионального отбора.
5. Педагог повысил свой квалификационный уровень – получил высшую квалификационную категорию.
6. Школьник принял участие в научной конференции «Открытие». Его работа по биологии заняла первое место.

22. Задание

Выделите факторы успешного профессионального развития, которые явлены в вашей жизни.

23. Задание

Приведите десять факторов, препятствующих профессиональному развитию человека.

24. Задание

Расположите термины в порядке убывания уровня профессионализма. Обоснуйте свое решение.

специалист
профессионал
эксперт
мастер
профи
умелец

25. Задание

Выделите основные ПВК менеджера на основе схемы А. В. Карпова:

- a) абсолютные ПВК,
- b) относительные ПВК,
- c) мотивационная готовность,
- d) анти-ПВК.

26. Задание

Используя динамическую структуру личности по

К. К. Платонову, проследите уже пройденный путь и перспективы собственного профессионального развития. Определите, развитие каких подструктур личности преобладает на каждом из этапов, в чем оно заключается?

27. Задание

Проанализируйте любую известную вам ситуацию выбора профессии с помощью «восьмиугольника» Е. А. Климова.

28. Задание

Проведите процедуру психологической диагностики с помощью методик для профотбора и профориентации. Проанализируйте результаты, сделайте выводы об особенностях профессионального выбора испытуемого.

29. Задание

Используя схему анализа профессии Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, проведите сравнительный анализ двух интересующих вас профессий.

30. Задание

Выполните профориентационную процедуру «Основные шаги выбора профессии».

1. Составьте список профессий, которые Вам нравятся, Вам подходят.
2. Составьте список своих требований к профессиональному будущему.
3. Определите важность каждого требования.
4. Оцените соответствие требований профессий и Ваших качеств.
5. Проанализируйте, какая профессия больше других подходит Вам.
6. Оцените свой выбор с родителями, учителями, друзьями, специалистами.
7. Определите практические шаги к успеху.

31. Задание

Опишите типичные сценарии выбора профессии в современной России.

32. Задание

Ориентируясь на практическую модель мотивации НИД (А. Л. Мазалецкой), придумайте возможные пути стимулирования научно-исследовательской деятельности студентов.

33. Задание

Проведите методику изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир:

- на представителях разных профессий,
- на представителях разных стадий профессионализации,
- на представителях разных возрастных периодов.

Проинтерпретируйте результаты.

34. Задание

На основе профессиограммы профессии менеджера составьте перечень основных проблем, которые могут возникнуть в процессе профессиональной адаптации в этой сфере. Наметьте пути их решения.

35. Задание

Проведите несколько методик на определение актуального уровня стресса, выраженности нервно-психической напряженности и тревожности. Оцените их эффективность и перспективу использования в профессиональном консультировании.

36. Задание

Подберите комплекс мер, направленных на повышение уровня профессиональной адаптации.

Типовые кейсы:

Исполнительный директор ПАО «Мотор» Александр Новицкий (35 лет) пришел в организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством установки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился,

слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

ПАО «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался - давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание.

Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых.

В завершение семинара Александр объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, Александр направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Вопросы и задания:

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар Александр?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова роль директора по персоналу в процессе внедрения системы оценки?

Примеры вопросов для опроса:

65. Назовите факторы, препятствующие профессиональному развитию
66. Изложите сущность социальной ответственности профессионала
67. Назовите методы выявления профессиональной пригодности личности.
68. Охарактеризуйте профессиональные мотивы и установки.
69. Опишите кризисы профессионального становления.

Типовые тесты:

1. Профессия – это:
 - а) род трудовой деятельности, который требует владения определёнными знаниями, умениями и навыками, приобретаемыми в ходе специальной подготовки или образования
 - б) род трудовой деятельности, который является источником существования
 - в) теоретические знания и практические навыки, которыми обладает личность
 - г) комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков
2. Профессиональная компетентность – это:
 - а) видение проблем и их преодоление, нахождение нестандартных решений задач
 - б) обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе, требуемых для эффективной деятельности в определенной сфере
 - в) умение выполнять работу, передавать и использовать знания и опыт в новых условиях
 - г) качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач
3. Получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения характерны для этапа деловой карьеры:
 - а) завершение

- б) становление
- в) продвижение
- г) сохранение
- 4. Основой современной концепции профессионального развития личности является:
 - а) функционирование и развитие социально-экономической системы
 - б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
 - в) гуманистическая парадигма управления
 - г) достижения информационных технологий управления

Тематика эссе:

1. Проблема целостности и гармоничности личности современного специалиста.
2. Профессиональная деструкция менеджера и ее преодоление.
3. Трудовая мотивация и профессиональная деструкция в современном обществе.
4. Стили профессионального поведения на современных российских предприятиях.
5. Мировоззрение и профессиональная деструкция личности.

Тематика докладов:

1. Акмеология, ее значение для профессионального развития личности
2. «Человеческий капитал» в структуре профессионального развития.
3. Требования к личностным и психофизиологическим качествам руководителя.
4. Проблема здоровья и качество персонала.
5. Эффективность системы организации и нормирования труда работников

Типовая структура экзаменационного билета

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1. Приемы развития профессиональной компетентности	10
Вопрос 2. Инициатива и ответственность в профессиональной деятельности менеджера	10
Тест	20

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«отлично»	ПК-4	ПК-4.1	Знает верно и в полном объеме: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет верно и в полном объеме: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; работать с поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Продвину- тый
		ПК-5	ПК-5.2	Знает верно и в полном объеме: основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию	

				организации Умеет верно и в полном объеме: анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-4	ПК-4.1	Знает с незначительными замечаниями: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет с незначительными замечаниями: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; работать с поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Повышенный
		ПК-5	ПК-5.2	Знает с незначительными замечаниями: основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации Умеет с незначительными замечаниями: анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-4	ПК-4.1	Знает на базовом уровне, с ошибками: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Умеет на базовом уровне, с ошибками: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; работать с поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Базовый
		ПК-5	ПК-5.2	Знает на базовом уровне, с ошибками: основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации Умеет на базовом уровне, с ошибками: анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-4	ПК-4.1	Не знает на базовом уровне: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Не умеет на базовом уровне: определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; работать с поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом	Компетенции не сформированы

		ПК-5	ПК-5.2	Не знает на базовом уровне: основы документооборота и документационного обеспечения; кадровую политику и стратегию организации Не умеет на базовом уровне: анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	
--	--	------	--------	--	--

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность (профиль) программы
МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Уровень высшего образования Бакалавриат

Краснодар – 2025 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Цель изучения дисциплины – формирование квалифицированных менеджеров, обладающих всесторонними знаниями и компетенциями в области профессионального становления и развития личности, необходимыми для успешной профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины – усвоение обучающимися теоретических знаний и выработка практических навыков, умений и компетенций в области профессионального развития и профессионализма, овладение знаниями о личности и ее профессиональном развитии, усвоение знаний о сущности профессиональной компетентности и их применение в процессе профессиональной деятельности.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
	Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности
1.	Профессионализм и основные направления профессионального развития личности
2.	Социально- антропологические факторы профессионального развития
3.	Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности
	Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности
4	Динамика профессионального развития личности.
5	Мотивационные основы профессионального развития личности
6	Профессиональная деструкция личности
7	Профессиональное самоопределение личности
Трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. / 144 часа	

Форма контроля – экзамен

Составитель:

доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Д.А. Сигида