

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 20.09.2024 12:51:35
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

*Приложение 3 к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) программы Менеджмент на предприятиях
ресторанно-гостиничного бизнеса*



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

УТВЕРЖДЕНО
протоколом заседания Совета
Краснодарского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова
от 28.05.2019 № 11
Председатель  Г.Л. Авагян



Кафедра экономики и управления

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
для студентов приема 2020 г.**

Б1.В.04 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы
Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса**

Уровень высшего образования Бакалавриат

Программа подготовки прикладной бакалавриат

Краснодар
2019

Рецензенты:

1. Дубинина М.А., к.э.н., доцент кафедры торговли и общественного питания Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова
2. Путилина И.Н., к.э.н., профессор кафедры менеджмента факультета управления ФГБОУ ВО КубГАУ им. И.Т. Трубилина

Аннотация рабочей программы учебной дисциплины «Профессиональное развитие личности»:

Цель изучения дисциплины состоит в обеспечении овладения обучающимися знаниями и навыками в области профессионального становления и развития личности, необходимыми для успешной профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины – усвоение сведений о профессиональном развитии и профессионализме, овладение знаниями о личности и ее профессиональном развитии, усвоение знаний о сущности профессиональной компетентности.

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта.

Составитель:



Т.П. Хохлова, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Рабочая программа рекомендована к утверждению кафедрой экономики и управления
Протокол от « 28 » марта 2019 г. № 9

Заведующий кафедрой, к.э.н., доцент  И.В. Балашова

(Подпись)

Протокол заседания Учебно-методического совета от « 18 » апреля 2019 г. № 6

СОГЛАСОВАНО



Е.А. Резникова, директор ООО «Гостиница»

СОДЕРЖАНИЕ

I.ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	6
II.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
III.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	12
IV.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	12
V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	20
VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	21
VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	25
VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	26
Лист регистрации изменений.....	33
ПРИЛОЖЕНИЕ:	
1. Карта обеспеченности дисциплины учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами	

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1 Цель 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.

1.2 Учебные задачи дисциплины

Задачами дисциплины 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,

1.3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Профессиональное развитие личности» относится к вариативной части учебного плана.

Дисциплина изучается в 4 семестре. Она основывается на знаниях, сформированных в процессе изучения смежных дисциплин по данному направлению подготовки, таких как «Психология», «Организационное поведение», «Введение в профессию: основы профессиональной деятельности и организация научно-исследовательской работы» и др.

Для успешного освоения дисциплины «Профессиональное развитие личности» студент должен:

1. Знать основные понятия в области профессионального развития личности, фундаментальные классические и современные, отечественные и зарубежные психологические теории личности, методы, используемые в профессиональном развитии личности, способы их практического применения, основные эмпирические исследования в психологии личности, специфику вопросов и проблем профессионального развития личности.
2. Уметь излагать в форме письменного или устного отчета основные положения, содержащиеся в учебно-методической или специальной научной литературе, проводить сопоставительный анализ теоретических подходов к изучению профессионального развития личности.
3. Владеть навыками ведения дискуссии, аргументации своей позиции, навыками самостоятельного подбора литературы по определённой программе, оформления реферативных

работ согласно требованиям к научным текстам, навыками оценки результатов экспериментальных исследований в области профессионального развития личности, навыками интерпретации результатов, представленных в специальных научных статьях, докладах или сообщениях по экспериментальной психологии личности.

Изучение дисциплины «Профессиональное развитие личности» необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как «Управление человеческими ресурсами», «Кросскультурный менеджмент», а также успешного прохождения учебной и производственной практик.

1.4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Распределение часов дисциплины представлено в таблице.

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	Очная	Заочная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4 ЗЕТ		
Объем дисциплины в часах	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего	28,25	8,25	36,25
1.Аудиторная работа (Ауд), всего:	28	8	36
в том числе:			
лекции, в том числе интерактивные ()	14 (4)	4 (2)	12 (4)
лабораторные занятия, в том числе интерактивные ()	-	-	-
практические (семинарские) занятия, в том числе интерактивные ()	14 (4)	4(2)	24(6)
2.Электронное обучение (Элек.)	-	-	-
3.Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
4.Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	0,25	0,25	0,25
Самостоятельная работа (СР). всего:	115,75	135,75	107,75
в том числе:			
самостоятельная работа в семестре (СРС)	115,75	132	-
самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	-	3,75	-

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

1.5 Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) компетенции:

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

В результате освоения компетенции **ОК- 5** студент должен:

- 1. Знать:** этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе
- 2. Уметь:** толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе

3. Владеть: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

В результате освоения компетенции **ПК-1** студент должен:

1. Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры

2. Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

3. Владеть: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

В результате освоения компетенции **ПК-2** студент должен:

1. Знать: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

2. Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

3. Владеть: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1.6 Формы контроля

Текущий контроль (контроль самостоятельной работы студента КСР) осуществляется в процессе освоения дисциплины лектором и преподавателем, ведущим семинарские и практические занятия в соответствии с календарно-тематическим планом, в объеме часов, запланированных в расчете педагогической нагрузки по дисциплине в виде следующих работ: подготовка рефератов, эссе, тестирование, анализ ситуаций (кейсы).

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в форме – **зачет**.

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 федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Профессиональное развитие личности» осуществляется в соответствии с разделом VIII.

1.7 Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для

обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определены в Положении об организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» (<http://www.rea.ru>).

Набор адаптационных методов обучения, процедур текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации осуществляется исходя из специфических особенностей восприятия, переработки материала обучающимися с ограниченными возможностями здоровья с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание дисциплины «Профессиональное развитие личности», описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения ОПОП ВО представлено в таблице 2.1

Таблица 2.1

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Образовательные технологии
СЕМЕСТР 4. 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 специальностей. Структура и содержание образовательных стандартов по направлению подготовки «Менеджмент».	ОК-5 ПК-1	Диагностическое тестирование, лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест, реферат
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.	ОК-5 ПК-1	Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест, реферат
Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального	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	ОК-5	Лекции, практические занятия, работа с литературой, обсуждение

<p>развития личности</p>	<p>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.</p>	<p>ПК-1</p>	<p>эссе, тест, реферат</p>
<p>Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности</p>			
<p>Тема 4. Динамика профессионального развития личности.</p>	<p>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.</p>	<p>ОК-5 ПК-1 ПК-2</p>	<p>Лекции, практические занятия, работа с литературой, обсуждение эссе, тест, реферат</p>
<p>Тема 5. Мотивационные основы профессионального</p>	<p>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.</p>	<p>ОК-5</p>	<p>Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ</p>

развития.	Структура профессиональных мотивов личности. Методология системного подхода к профессиональным мотивам в социальной философии. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов личности. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности.	ПК-1	деловых ситуаций на основе кейс- метода, обсуждение эссе, тест, реферат
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.	ОК-5 ПК-1 ПК-2	Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, реферат
Тема 7. Профессиональное	Понятие профессионального самоопределения личности. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности.	ОК-5	Лекции, практические занятия, работа с

<p>самоопределение личности.</p>	<p>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.</p>	<p>ПК-1</p>	<p>литературой, а деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, реферат,</p>
---	--	-------------	---

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Профессиональное развитие личности» используются следующие образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические (семинарские) занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- консультации преподавателей;
- подготовка рефератов;
- тестирование;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим (семинарским) занятиям, выполнение письменных и устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- обсуждение подготовленных студентами эссе.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: Учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 281 с.

Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=512004>

2. Болдогоев Д. И. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие / Иванова С.В., Болдогоев Д., Борчанинова Э., - 5-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 279 с.

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=107782>

3. Марчук, Н. Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность: монография / Н. Ю. Марчук. - 2-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2016. - 261 с.

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=357606>

Нормативно-правовые документы (НПД):

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/

Дополнительная литература

1. Евтихов О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя: Монография / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 198 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=458345>

2. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности/

- Кови С., - 9-е изд. - М.: Альпина Пабл., 2016. - 378 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=118975>
3. Леонова А. Б. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 429 с. <https://znanium.com/read?id=353149>
4. Москвин В.А. Реализация возможностей профессионального развития – лифт делового успеха: Монография / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с. <https://znanium.com/read?id=355664>
5. Ожиганова, Г.В. Духовные способности как ресурс жизнедеятельности: монография / Г.В. Ожиганова. – М. : Институт психологии РАН, 2016. - 282 с. <https://znanium.com/read?id=348286>
6. Резник С. Д. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательской компетентности студентов вузов: Монография / С.Д.Резник, А.Е. Черницов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 224с <https://znanium.com/read?id=354827>
7. Толочек, В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен: монография / В.А. Толочек. – М.: Институт психологии РАН, 2017. - 262 с. <https://znanium.com/read?id=348088>
8. Толстова И.Э. Основы становления профессионала: учеб. пособие / Новосиб. гос. аграр. ун-т; И.Э. Толстова, Г.А. Рехтина. – Новосибирск, 2013. – 225 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=516702>
9. Харитонова, Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности: монография / Е.В. Харитонова. – М.: Институт психологии РАН, 2014. - 411 с. <https://znanium.com/read?id=348017>

4.2 Перечень информационно-справочных систем

1. Информационная справочно-правовая система Консультант плюс (локальная версия)
2. Справочно-правовая система Гарант (локальная версия)

4.3 Перечень электронно- образовательных ресурсов

1. ЭБС «ИНФРА–М» <http://znanium.com>
2. ЭБС «Лань» Книжная коллекция «Инженерно-технические науки» www.e.lanbook.com
3. ЭБС BOOK.ru <http://www.book.ru>
4. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://biblio-online.ru/>

4.4 Перечень профессиональных баз данных

1. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>
2. Библиографическая и реферативная база данных Scopus

<https://www.elsevier.com/solutions/scopus>

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

1. Сайт «Компьютерная поддержка учебно-методической деятельности филиала» <http://vrgteu.ru>

2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: <http://window.edu.ru/>

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

Операционная система Windows 10

Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,

Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,

PeaZip,

Adobe Acrobat Reader DC

4.7 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы по дисциплине «Профессиональное развитие личности» представлено в «Методическом пособии по организации самостоятельной работы и подготовке к практическим (семинарским) занятиям с использованием инновационных методов обучения» для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы «Менеджмент организации», «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» (<http://vrgteu.ru>).

Задания по организации самостоятельной работы студента приведены ниже.

Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности

Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности

Литература: О- 1,2,3. НПД- 1,2,3. Д – 2,3,4,6

Вопросы для самопроверки:

1. Что является предметом курса «Профессиональное развитие личности»?
2. Какие дисциплины исследуют проблемы профессионального развития личности?
3. Почему знание о профессиональном развитии личности необходимо для успешной карьеры?
4. Какие проблемы изучает профессиология?
5. Как соотносятся понятия «профессионализм» и «компетентность»?
6. Каковы требования к компетенциям современного специалиста?
7. Какого специалиста можно считать профессионалом?
8. Какую роль играет речевая компетентность в деятельности менеджера?
9. Что такое «профессиограмма»?

Задания для самостоятельной работы:

1. Профессиология как отрасль знания.
2. Профессиональные компетенции современного специалиста.
3. Карьера и профессиональное развитие.
4. Методологические основания профессиологии.
5. Междисциплинарные подходы к профессиональному развитию личности.
6. Понятие профессионализма в современном мире.
7. Профессиограмма: принципы анализа.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Профессиология и профессия менеджера
2. Профессиограммы и методы их составления в экономических специальностях.
3. Профессии и их развитие в истории народов и стран
4. Представления о профессии в культуре общества
5. Профессионализм и его развитие в разных странах
6. Компетентность и ее формирование в экономических специальностях
7. Профессии экономических специальностей.

Тема 2. Социально- антропологические факторы профессионального развития

Литература: О- 1,2,3. НПД- 1,2,3. Д –3,4,6,7,8

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект».
2. Роль личности руководителя в решении проблем профессионального развития.
3. В чем сходства и различия профессионального и личностного развития?
4. Какие профессиональные требования вы считаете наиболее важными и почему?
5. Сущность биологических, психологических, образовательных, личностных, социокультурных требований к профессионалу.

6. Пути формирования способностей и профессиональных навыков

Задания для самостоятельной работы:

1. Сходство и различия понятий «личность», «индивид», «индивидуальность», «субъект».
2. Профессиональное и личностное развитие: общее и особенное.
3. Составьте список наиболее важных, по вашему мнению, профессиональных требований. Обоснуйте ответ.
4. Каковы основные проблемы формирования способностей к профессиональной деятельности?
5. Каковы наиболее эффективные, на ваш взгляд, пути формирования способностей и профессиональных навыков?

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Роль личности руководителя в решении проблем профессионального развития
2. Влияние процессов профессионального развития на индивидуальность.
3. Профессиональное и личностное развитие: общее и особенное
4. Профессиональные требования к человеку как субъекту управления.
5. Системные качества личности работника как предпосылки успешной профессиональной деятельности.
6. Пути формирования способностей и профессиональных навыков

Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности

Литература: О- 1,2,3. НПД- 1,2,3. Д – 1,2,4,5,7

Вопросы для самопроверки:

1. Как соотносятся понятия «профессия» и «труд»?
2. Каково влияние труда на профессиональное развитие личности?
3. Каково влияние отношений в коллективе на профессиональное развитие личности?
5. Приемы педагогического воздействия на личность со стороны руководителя

Задания для самостоятельной работы:

1. Значение труда для решения проблем профессионального развития личности
2. Состав организационно-трудовых факторов, влияющих на профессиональное развитие личности
3. Влияние социальных отношений на профессиональное развитие личности
4. Составьте перечень педагогических приемов развития личности в трудовом коллективе
5. Составьте список наиболее важных, на ваш взгляд, профессиональных компетенций современного специалиста.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Профессионализм и компетентность менеджера: проблемы и пути формирования
2. Труд и его роль в профессиональном развитии личности
3. Трудовой коллектив как социальная общность и важнейший фактор профессионального развития личности
4. Профессиональные роли и социальные статусы: сущность, значение.
5. Стадии профессионального развития личности в трудовом коллективе
6. Корпоративная культура как фактор профессионального развития личности

Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности

Тема 4. Динамика профессионального развития личности

Литература: О- 1,2,3. НПД- 1,2,3. Д – 3,4,5,7,8,9

Вопросы для самопроверки:

1. В чем сущность профессионального развития как процесса?
2. Каковы основные этапы процесса профессионального развития личности?
3. Факторы, обуславливающие динамический характер профессионального развития

личности.

4. Как изменяются профессиональные требования к личности в процессе общественного развития?

5. Какие факторы влияют на карьерный рост?

Задания для самостоятельной работы:

1. Представьте графическое изображение процесса профессионального развития. Приведите несколько вариантов.

2. Составьте перечень факторов, влияющих на процесс профессионального развития современного специалиста.

3. Динамика личностного развития и стадии овладения профессией

4. Моральные и духовные основания профессионального развития

5. В чем состоит профессиональная ответственность менеджера? Приведите примеры

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Концепция развития личности, ее значение и место в менеджменте

2. Системность и целостность личности в процессе профессионального развития

3. Изменение профессиональных требований к личности в истории и культуре общества.

4. Карьерный рост как процесс личностного развития.

5. Моральные и духовные основы профессионального развития

6. Особенности процесса профессионального развития в разных странах

Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития

Литература: О- 1,2,3. НПД- 1,2,3. Д – 1,2,4,6,8

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие «мотива» и «мотивации профессионального развития»

2. Как соотносятся понятия «мотив» и «стимул»?

3. Структура мотивов профессионального развития личности

4. Почему мотивация необходима для успешного профессионального развития?

5. Методология системного подхода к профессиональным мотивам

6. Влияние экономических и социокультурных факторов на формирование профессиональных мотивов личности

Задания для самостоятельной работы:

1. Какие научные дисциплины исследуют проблемы мотивации трудовой деятельности?

2. Каковы основные, на ваш взгляд, мотивы профессионального развития?

3. Формирование активной мотивационной структуры профессионального развития

4. Структура профессиональных мотивов личности

5. Составьте перечень факторов, оказывающих, по вашему мнению, наибольшее влияние на формирование профессиональных мотивов личности

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Систематика профессиональных мотивов личности

2. Современные концепции мотивации профессионального развития

3. Мировоззренческие компоненты профессиональных мотивов

4. Методология деятельностного подхода к профессиональным мотивам

5. Исторические и социокультурные аспекты формирования профессиональных мотивов личности

6. Формирование активной мотивации к успешной профессиональной деятельности

Тема 6. Профессиональная деструкция личности

Литература: О- 1,2,3. НПД- 3. Д – 1,2,3,4,5,6,7

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность и виды профессиональной деструкции

2. Каковы причины профессиональной деструкции специалиста?

3. Проявления и последствия профессиональной деструкции
4. Виды и формы профессиональной деструкции специалиста
5. Влияние профессиональной деструкции на трудовую деятельность работника

Задания для самостоятельной работы:

1. Организационные и производственные аспекты профессиональной деструкции.
2. Составьте список наиболее важных, по вашему мнению, видов и форм профессиональной деструкции
3. Профессиональное выгорание и способы его снижения
4. Мотивация как способ повышения трудовой активности личности
5. Приемы формирования благоприятной профессиональной среды
6. Как влияет структура личности на профессиональную деструкцию?

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Деструкция и социальные эталоны общества.
2. Методология оценки профессиональной деструкции
3. Проблемы сбалансированной жизнедеятельности специалиста для профилактики профессиональной деструкции
4. Пути гармоничного и разностороннего развития личности профессионала
5. Эмоциональное угасание и профессиональное выгорание менеджера, их предотвращение

Тема 7. Профессиональное самоопределение личности

Литература: О- 1,2,3. НПД- 1,2,3. Д – 2,3,4,6,9

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие профессионального самоопределения личности
2. Взаимосвязь профессионального самоопределения и самосознания личности
3. Аксиологические (ценностные) аспекты профессионального самоопределения
4. Влияние структуры личности на профессиональное самоопределение
5. Стадии профессионального самоопределения личности

Задания для самостоятельной работы:

1. Подходы к профессиональному самоопределению личности
2. Этапы профессионального самоопределения личности
3. Педагогические приемы развития личности и профессионального самоопределения
4. Методологические приемы профессионального самоопределения
5. Социокультурные факторы профессионального самоопределения личности
6. Зарубежный опыт организации системы профессионального самоопределения

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Профессиональное определение в системе самосознания и мировоззрения личности
2. Профессиональное самоопределение и идентификация личности
3. Аксиология профессионального самоопределения личности
4. Профессиональное самоопределение и карьера личности
5. Профессиональное самоопределение личности в период глобализации и модернизации общества

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в форме электронного документа; в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха и нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

4.8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Для реализации дисциплины «Профессиональное развитие личности» используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийным оборудованием и учебно-наглядными пособиями, для практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей на основании заявления студента.

V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план изучения дисциплины «Профессиональное развитие личности» по формам обучения представляет содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий, контактной и самостоятельной работы, формы контроля.

Тематический план изучения дисциплины для студентов очной формы обучения представлен в таблице 5.1.

Таблица 5.1

Наименование разделов и тем	Контактные часы								Самостоятельная работа, * час., форма	Формы текущего контроля (КСР)	
	Аудиторные часы					Часы в электронной форме обучения	Кат	ИК Кат			
	лекции	практические занятия	лабораторные работы	всего	в т.ч. интерактивные формы обучения, формы / часы						
				лекции	практические занятия						
Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности											
Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности.	2	2		4	-	-	-		-	Л.,Т., К., Р., Э. - 16	Кейс, эссе, тест, реферат
Тема 2. Социально-антропологические факторы профессионального развития.	2	2		4	И/2	К. Э./1	-		-	Л.,Т., К., Р., Э. - 16	Кейс, эссе, тест, реферат
Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности	2	2		4			-		-	Л.,Т., Р., Э. - 16	Эссе, тест, реферат
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности											
Тема 4. Динамика профессионального развития	2	2		4		-				Л.,Т., Р., Э.- 16	Эссе, тест, реферат

личности											
Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития личности	2	2		4	И/2	К. Э./1				Л., Р., Т., Э., К. – 16	Кейс, тест, эссе, реферат
Тема 6. Профессиональная деструкция личности	2	2		4		К. Э./1	-		-	Л., К., Р., Э. - 16	Кейс, эссе, реферат.
Тема 7. Профессиональное самоопределение личности	2	2		4		К. Э./1				Л.,К., Р., Э. – 18,75	Кейс, эссе, реферат.
Итого:	14	14		28	4	4	-	0,25		115,75	зачет
Всего по дисциплине	-	-		28			-	0,25		115,75	144

Тематический план изучения дисциплины для студентов очно-заочной формы обучения представлен в таблице 5.2.

Таблица 5.2

Наименование разделов и тем	Контактные часы								Самостоятельная работа, * час., форма	Формы текущего контроля (КСР)	
	Аудиторные часы					Часы в электронной форме обучения	Кат	ИК Кат			
	лекции	практические занятия	лабораторные работы	всего	в т.ч. интерактивные формы обучения, формы / часы						
лекции					практические занятия						
Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности											
Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности.	2	2		4	-	-	-		-	Л.,Т., К., Р., Э. - 15	Кейс, эссе, тест, реферат
Тема 2. Социально-антропологические факторы профессионального развития.	2	4		6	И/2	К. Э./1	-		-	Л.,Т., К., Р., Э. - 15	Кейс, эссе, тест, реферат
Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности	2	4		6		К. Э./1	-		-	Л.,Т., Р., Э. - 15	Эссе, тест, реферат
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности											
Тема 4. Динамика профессионального развития личности	1	4		5		К. Э./1				Л.,Т., Р., Э.- 15	Эссе, тест, реферат
Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития личности	1	2		3	И/2	К. Э./1				Л., Р., Т., Э., К. – 15	Кейс, тест, эссе, реферат
Тема 6.	2	4		6		К. Э./1	-		-	Л., К.,	Кейс,

Профессиональная деструкция личности										Р., Э. - 15	эссе, реферат.
Тема 7. Профессиональное самоопределение личности	2	4		6		К. Э./1				Л.,К., Р., Э. – 17,75	Кейс, эссе, реферат.
Итого:	12	24		36	4	6	-	0,25		107,75	зачет
Всего по дисциплине	-	-		36			-	0,25		107,75	144

Тематический план изучения дисциплины для студентов заочной формы обучения представлен в таблице 5.3.

Таблица 5.3

Наименование разделов и тем	Контактные часы									Самостоятельная работа, * час., форма	Формы текущего контроля (КСР)
	Аудиторные часы						Часы в электронной форме обучения	Кат т	ИК Кат т		
	лек- ции	прак- тиче- ские зая- тия	лабо- ратор- ные рабо- ты	все- го	в т.ч. интерактивные формы обучения, формы / часы						
лекци и					прак- тиче- ские зая- тия						
Раздел 1. Содержание и факторы профессионального развития личности											
Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности.	1	-		1	-	-	-		-	Л.,Т., К., Р., Э. - 8	Кейс, эссе, тест, реферат
Тема 2. Социально-антропологические факторы профессионального развития.	-	1		1	-	К., Э./1	-		-	Л.,Т., К., Р., Э. - 19	Кейс, эссе, тест, реферат
Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности	1	-		1			-		-	Л.,Т., Р., Э. - 19	Эссе, тест, реферат
Раздел 2. Динамика и направления профессионального развития личности											
Тема 4. Динамика профессионального развития личности.	1	1		2	И/1	К., Э./1				Л.,Т., Р., Э.- 19	Эссе, тест, реферат
Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития личности	-	-		-						Л., Р., Т., Э., К. - 19	Кейс, тест, эссе, реферат
Тема 6. Профессиональная деструкция личности	-	1		1			-		-	Л., К., Р., Э. - 19	Кейс, эссе, реферат.
Тема 7. Профессиональное самоопределение личности	1	1		2	И/1					Л.,К., Р., Э. – 21,75	Кейс, эссе, реферат.
Итого:	4	4		8	2	2	-	0,25		135,75	зачет

Всего дисциплине	по	-	-	8	-	-	0,25	135,75	144
-------------------------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------	---------------	------------

*Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине «Профессиональное развитие личности» определены в «Методическом пособии по организации самостоятельной работы и подготовке к практическим (семинарским) занятиям с использованием инновационных методов обучения» для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы «Менеджмент организации», «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» (<http://vrgteu.ru>).

Сокращения, используемые в Тематическом плане изучения дисциплины, таблица 5.4

Таблица 5.4

Сокращение	Вид работы
Л.	Работа с литературой
Р.	Подготовка рефератов
К.	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода
Т.	Тестовое задание
Э.	Обсуждение эссе

VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств по дисциплине «Профессиональное развитие личности» разработан в соответствии с требованиями Положения «О фонде оценочных средств в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова». Оценочные средства хранятся на кафедре, обеспечивающей преподавание данной дисциплины.

Планируемые результаты обучения студентов по дисциплине «Профессиональное развитие личности» представлены в разделе II «Содержание дисциплины».

Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы включают в себя:

1 Диагностическое тестирование входного контроля уровня подготовки обучающихся:

1. Носитель устойчивой совокупности социально-значимых черт, характеризующих индивида как члена общества, – это:

- а) работник
- б) человек
- в) личность
- г) менеджер

2. Структура личности, по З. Фрейду, включает в себя:

- а) сознание, личное бессознательное, коллективное бессознательное,
- б) Оно, Я, Сверх-Я,
- в) бессознательное, сознание, самосознание,
- г) подсознательное, знания, ценности.

3. Структура личности, по К.Г. Юнгу, включает в себя:

- а) Оно, Я, Сверх-Я,
- б) индивидуальное бессознательное, сознание, социальные роли,
- в) индивидуальное бессознательное, коллективное бессознательное, сознание,
- г) переживания, знания, ценности.

4. Какие потребности занимают высшую ступень в иерархии потребностей по А. Маслоу?

- а) потребности в безопасности,

- б) потребности в самоактуализации,
- в) познавательные потребности,
- г) потребности в уважении.

5. Что не является структурным элементом мотивации?

- а) потребность,
- б) ценность,
- в) мотив,
- г) цель.

2 Тематика курсовых работ

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

3 Вопросы к зачету

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 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.
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.
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
63. Изучение мотивации профессиональной деятельности
64. Кризисы профессионального становления и их преодоление

Практические задания к зачету приведены в Фонде оценочных средств по данной дисциплине.

4 Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям

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

Рефераты:

1. Акмеология, ее значение для профессионального развития личности
2. «Человеческий капитал» в структуре профессионального развития.
3. «Человеческий капитал» в современном обществе.
4. Способности и психические процессы в карьере менеджера.
5. Требования к психофизиологическим качествам руководителя.
6. Проблема здоровья и качество персонала.
7. Этика оценки здоровья при приеме на работу.
8. Особенности «человеческого капитала» в российском обществе.
9. Требования к человеку, необходимые в Вашей профессии.

5 Типовые задания к интерактивным занятиям

Эссе:

1. Проблема целостности и гармоничности личности современного специалиста.
2. Профессиональная деструкция менеджера.
3. Трудовая мотивация и профессиональная деструкция в современном обществе.
4. Стили профессионального поведения на современных российских предприятиях.
5. Мировоззрение и профессиональная деструкция личности.
6. Профессиональная деструкция и эффективность деятельности современного специалиста в области менеджмента.
7. Показатели профессиональной деструкции в Вашей профессии.

Кейс-задачи:

Исполнительный директор ОАО «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.

ОАО «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?

VII. 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 (<http://www.rea.ru>)

Положение об организации самостоятельной работы студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов (<http://www.rea.ru>)

Положение об учебно-исследовательской работе студентов (<http://www.rea.ru>)

Организация деятельности студента по видам учебных занятий, работам по дисциплине «Профессиональное развитие личности» представлена в таблице 7.1

Таблица 7.1

Вид учебных занятий, работ	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, формулировки, обобщения, выводы. Отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание опорным понятиям, выделяемым преподавателем.
Практические (семинарские) занятия	Проработка рабочей программы, с концентрацией внимания на целях, задачах, структуре и содержании дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение индивидуальных, расчетно-графических заданий, решение задач, тестовых заданий.
Работа с литературой	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в конкретной теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам. Выполнение индивидуальных заданий.
Тесты	Изучение основной и дополнительной литературы, включая учебные, учебно-методические, справочные издания. Конспектирование основных положений, терминов, сведений, необходимых для подготовки к тестированию.
Кейс-задачи	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода. Изложение собственных суждений по конкретной ситуации. Анализ и сопоставление различных путей решения проблемы. Аргументация собственной точки зрения по проблеме, привлечение примеров, личного опыта.
Реферат	Изучение требований к содержанию, структуре и оформлению реферата. Поиск литературы и составление библиографии, использование не менее 10 учебных,

	учебно-методических и научных работ. Структурирование информации, систематизация и изложение мнений различных авторов и собственных суждений по выбранному вопросу. Анализ и сопоставление основных аспектов проблемы.
Эссе	Сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу. Включение самостоятельного творческого мышления и изложение собственных умозаключений. Выделение причинно-следственных взаимосвязей, привлечение примеров, аргументация выводов. Представление нового авторского видения поставленной проблемы.

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом (таблица 7).

Таблица 7

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий и рубежный контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)	40
Итого	100

Результаты входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, уровня профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин не формируют рейтинговую оценку работы обучающегося по дисциплине, критерии оценки входного контроля представлены в оценочных и методических материалах к дисциплине.

Расчет баллов по результатам текущего контроля

Расчет баллов по результатам текущего контроля для студентов очной и очно-заочной формы обучения представлен в таблице 8.

Таблица 8

Форма контроля	Наименование раздела (темы), выносимых на контроль	Форма проведения контроля	Количество баллов, максимально
Текущий контроль	Тема 1. Профессионализм и основные направления профессионального развития личности.	тест, кейс, эссе, реферат	2
	Тема 2. Социально- антропологические факторы профессионального развития.	тест, кейс, эссе, реферат	2
	Тема 3. Организационно-трудовые факторы профессионального развития личности	тест, эссе, реферат	3
	Тема 4. Динамика профессионального развития личности.	тест, кейс, эссе	2
	Тема 5. Мотивационные основы профессионального развития личности	тест, кейс, эссе, реферат	3
	Тема 6. Профессиональная деструкция личности	кейс, эссе, реферат	2
	Тема 7. Профессиональное самоопределение личности	кейс, эссе, реферат	3
Всего			20

Критерии оценки заданий к практическим (семинарским) занятиям

Реферат – 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если реферат глубоко и полно раскрывает основные положения рассматриваемой темы, отражает изучение и систематизацию теоретических и практических материалов, демонстрирует самостоятельное мышление и усвоение заданной темы;

1,5 балла - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации источников, но имеет отдельные погрешности;

1 балл - выставляется студенту, если реферат в целом отражает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, нарушена логика изложения, либо отдельные вопросы изложены поверхностно;

0 баллов - выставляется студенту, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не самостоятельное, не отражает усвоение материала по заданной теме.

Тесты – 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

1,5 балла - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

1 балл - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

0 баллов - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Критерии оценки заданий к интерактивным занятиям

Эссе – 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

1,5 балла - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

1 балл - выставляется студенту, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

0 баллов - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Кейс-задача – 1 балл:

1 балл - студент демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

0,7 балла - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

0,5 балла - студент проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

0 баллов - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Критерии оценки творческого рейтинга

Распределение баллов осуществляется по решению кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляется в виде таблицы 9

Таблица 9

Вид работы по разделу (теме) дисциплины	Количество баллов, максимально
Выступление с презентацией по теме дисциплины (не менее 50% оригинальности по системе «АнтиплагиатВУЗ»)	10
Подготовка доклада для выступления на заседании студенческого научного кружка, научной конференции	10
Итого	20

Критерии оценки промежуточной аттестации

Зачет по результатам изучения дисциплины «Профессиональное развитие личности» в 4 семестре проводится в устной форме и соответствует 40 баллам. Зачет состоит из двух теоретических вопросов и практического задания.

Оценка по результатам зачета выставляется исходя из следующих критериев:

- теоретические вопросы – по 15 баллов каждый;
- практическое задание – 10 баллов.

В случае частично правильного ответа на вопрос или практического задания, студенту начисляется определенное преподавателем количество баллов.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией в течение семестра. Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

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

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85 – 100 баллов	«зачтено»	ОК-5	<p>Знает верно и в полном объеме: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Знает верно и в полном объеме: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов</p>

			<p>групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает верно и в полном объеме: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
70 – 84 баллов	«зачтено»	ОК-5	<p>Знает с незначительными замечаниями: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при работе в коллективе</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации</p>

			<p>групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
50 – 69 баллов	«зачтено»	ОК-5	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия при работе в коллективе</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных</p>

			<p>управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
менее 50 баллов	<i>«не зачтено»</i>	ОК-5	<p>Не знает на базовом уровне: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий при работе в коллективе</p> <p>Не умеет на базовом уровне: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий при работе в коллективе</p> <p>Не владеет на базовом уровне: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>
		ПК-1	<p>Не знает на базовом уровне: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Не умеет на базовом уровне: использовать основные теории мотивации, лидерства и</p>

			<p>власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Не владеет на базовом уровне: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Не знает на базовом уровне: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Не умеет на базовом уровне: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Рабочая программа дисциплины с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой

 И.В. Балашова

Согласовано на заседании УМС Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова протокол № 7 от 19.03.2020 г.

Председатель



Т.Л. Авагян

Утверждено советом Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова протокол № 11 от 26.03.2020 г.

Председатель



А.В. Петровская

Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Карта обеспеченности дисциплины «Профессиональное развитие личности»
учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами

Кафедра экономики и управления

ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) программы «Менеджмент организации», «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

№ п/п	Наименование, автор	Выходные данные	Количество печатных экземпляров (шт)	Наличие в ЭБС (да/нет), название ЭБС	Количество экземпляров на кафедре (в лаборатории) (шт)	Численность студентов (чел)	Показатель обеспеченности студентов литературой: = 1(при наличии в ЭБС); или =(столбец4/столбец7) (при отсутствии в ЭБС)
1	2	3	4	5	6	7	8
Основная литература							
1	Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 281 с. : http://znanium.com/book_read2.php?book=512004	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
2	Болдогоев Д. И. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие	М.: Альпина Пабли., 2016. - 279 с. Режим доступа: https://znanium.com/read?id=107782	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
3	Марчук, Н. Ю. Профессиональное становление и развитие личности: профессионально-личностная направленность: монография	М.: ФЛИНТА, 2016. - 261 с. Режим доступа: https://znanium.com/read?id=357606	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
Всего				3			1
Дополнительная литература							
1	Евтихов О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя: Монография	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 198 с. http://znanium.com/book_read2.php?book=458345	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
2	Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови С., - 9-е изд.	М.: Альпина Пабли., 2016. - 378 с. https://znanium.com/read?id=118975	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
3	Леонова А. Б. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой	М.: НИЦ ИНФРА- М, 2020. - 429 с. https://znanium.com/read?id=353149	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1

4	Москвин В.А. Реализация возможностей профессионального развития – лифт делового успеха: Монография / В.А. Москвин.	М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с. https://znanium.com/read?id=355664	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
5	Ожиганова, Г.В. Духовные способности как ресурс жизнедеятельности: монография /	М.: Институт психологии РАН, 2016. - 282 с. https://znanium.com/read?id=348286	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
6	Резник С. Д. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательской компетентности студентов вузов: Монография/ С.Д.Резник, А.Е.Черницов	М.: НИЦ ИНФРА- М, 2019 - 224с. https://znanium.com/read?id=354827	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
7	Голочек, В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен: монография	М.: Институт психологии РАН, 2017. - 262 с. https://znanium.com/read?id=348088	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
8	Толстова И.Э., Рехтина Г.А. Основы становления профессионала: учеб. пособие / Новосиб. гос. аграр. унив-т	Новосибирск, НГАУ, 2013. – 225 с. https://znanium.com/read?id=195549	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
9	Харитоновна, Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности: монография / Е.В. Харитоновна	М.: Институт психологии РАН, 2014. - 411 с. https://znanium.com/read?id=348017	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
Всего				9			1

Преподаватель  Т.П. Хохлова

Зав. кафедрой  И.В. Балашова

СОГЛАСОВАНО

Библиотекарь  И.Р. Савина