

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по выполнению практических работ

по дисциплине

«ТЕХНОЛОГИИ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ»

для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика,
направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

Ставрополь, 2026

Методические указания по выполнению практических работ разработаны в соответствии с программой дисциплины «Технологии личностного и профессионального развития» и предназначены для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

СОДЕРЖАНИЕ

Практическое занятие 1. Понятие личности. Направленность личности

Практическое занятие 2. Основные психологические подходы к исследованию становления профессионала

Практическое занятие 3. Оценка влияния профессиональной деятельности.

Практическое занятие 4. Человек в мире профессий и людей. Самопознание себя и других.

Практическое занятие 5. Ценности и ценностные ориентации личности и профессии.

Практическое занятие 6. Саморазвитие личности и личностно-профессиональное самоопределение и самореализация.

Практическое занятие 7. Когнитивные основы овладения профессией, специальностью.

Практическое занятие 8. Основы социально коммуникативной деятельности.

Практическое занятие 9. Личностно-профессиональный рост и самосовершенствование.

Список рекомендуемой литературы

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема 1. Понятие личности. Направленность личности

Теоретическая часть

Изучение отношений в коллективе начинается с анализа понятия «личность».

Личность – это понятие, обозначающее совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность. В свою очередь индивидуальность есть своеобразное сочетание индивидуальных свойств человека, отличающее его от других людей. А индивид – отдельно взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств: биологических, физических, социальных, психологических.

Способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции, мотивация, социальные установки составляют структуру личности.

Задания

Задание 1. Ответьте на вопросы теста для определения типа темперамента.

1. На предполагаемые пункты теста нужно отвечать однозначно: да или нет в соответствии с тем, характерна или нет для вас та или иная черта. (В случае сомнений психологи рекомендуют давать тот ответ, который возникает сразу же после прочтения текста).

«Да» – это положительный ответ (+).

«Нет» – это отрицательный ответ (–).

Ответы оформите в виде таблицы:

Таблица 4.1 – Типы темперамента

№ ответа	Сангвинический тип (C)	Холерический тип (X)	Флегматический тип (Φ)	Меланхолический тип (M)
1				
...				
20				
сумма				

Подсчитайте положительные ответы (+) и их проценты по каждому типу темпераментов:

$$C = A_c / A \cdot 100 \% ; \quad X = A_x / A \cdot 100 \% ; \\ \Phi = A_\phi / A \cdot 100 \% ; \quad M = A_m / A \cdot 100 \% ,$$

где C – сангвиник; X – холерик; Φ – флегматик; M – меланхолик;

A_c , A_x , A_ϕ , A_m – количество положительных ответов по каждому типу темперамента;

A – общее количество положительных ответов по всем четырём типам темпераментов.

Критерии оценки темперамента:

до 19 % – маловыраженные черты;

30–39 % – ярко выраженные черты;

40 % – основной тип темперамента;

3. Критерии оценки нервных процессов:

100 % – самый лучший результат по всем показателям.

Чем больше результат расчётов показателей, тем устойчивее и подвижнее сила нервной системы.

Формула темперамента: $\Phi = C + X + \Phi + M$.

Сила нервной системы: $C_{н.с.} = 100 - M$.

Подвижность нервной системы: $P_{н.с.} = C + X$.

Уравновешенность нервной системы: $U_{н.с.} = C + \Phi$.

Вопросы к практическому занятию:

1. Дайте определение понятию темперамент. Какие типы темперамента выделяют?

2. Зависит ли здоровье человека от типологических и личностных свойств человека?

3. Можно ли прогнозировать тенденции развития взаимоотношений между людьми на основе знания их темперамента?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема 2. Основные психологические подходы к исследованию становления профессионала

Теоретическая часть

В мировой психологии существует большое количество исследований, посвященных проблеме профессионального становления и развития личности. Однако при всем многообразии и разнонаправленности имеющихся концепций в рамках указанной тематики, существует некая «неравномерность» изучения ряда проблем. Предметом профессиологии является психологическая характеристика профессиональной деятельности человека: классификация профессий, профессиография, проектирование стандартов профессий.

Исследование проблемы профессионального развития личности в 21 веке первостепенная цель, поскольку данный вид человеческой активности связана с социализацией индивида, его самореализацией и самоактуализацией

Задания

Задание 1. На основе психологического теста определите уровень

этичности организации в которой вы работаете или учитесь

Тест «Оценка уровня этичности организации»

Оцените утверждения и подсчитайте результаты.:сс – совершенно согласен, с – согласен, нс – не согласен, снс – совершенно не согласен)

1. Не следует ожидать, что рабочие будут сообщать о своих ошибках руководству.

2. Бывают случаи, когда руководитель должен игнорировать требования контракта и нарушать стандарты безопасности, чтобы справиться с делом.

3. Не всегда возможно вести точную регистрацию расходов для отчетности, поэтому иногда необходимо давать примерные цифры.

4. Бывают случаи, когда нужно скрыть неблагоприятную информацию от начальства.

5. Нам всегда следует поступать так, как велят наши руководители, хотя мы можем сомневаться в правильности этих действий.

6. Иногда необходимо заняться личными делами в рабочее время – ничего страшного в этом нет.

7. Иногда целесообразно задавать цели, немного превышающие норму, если это поможет стимулировать усилия работников.

8. Я бы раскрыл «желательную» дату отгрузки заказов, чтобы заполучить этот заказ.

9. Можно пользоваться служебной линией связи для личных телефонных разговоров, когда ею не пользуется организация.

10. Руководство должно быть ориентировано на конечную цель, поэтому цель обычно оправдывает средства, которые мы применили.

11. Если ради получения крупного контракта потребуется устройство банкета или легкая деформация политики организации, я дам на это разрешение.

12. Без нарушения политики организации и существующих инструкций жить совершенно невозможно.

13. Отчеты по контролю товарных запасов нужно составлять так, чтобы по полученным товарам фиксировалась «нехватка», а не «излишки».

14. Использовать время от времени копировальную технику организации для личных или местных целей вполне приемлемо.

15. Унести домой то, что является собственностью организации (карандаши, бумага, ленты для пишущих машин и т. д.), - приемлемая дополнительная льгота.

16. Если есть возможность работать по совместительству в организации конкурента, то это частное дело работника и вполне приемлемо.

17. Заниматься посторонними или своими личными делами в помещении организации в рабочее время – допустимо, если это не вредит организации, не снижает ее доходы.

18. Предложить лицам, ответственным за закупки ваших товаров, выгодную работу, сделку – допустимо.

19. Принять подарки, деньги от другой организации вполне допустимо.

20. Клевета, ложь, пренебрежительное замечание о конкурентах допустимы, если они сделаны в интересах организации.

21. Принцип «взаимосвязи» или «ты мне – я тебе» вполне допустим и укрепляет отношения с партнерами.

22. Обманывать коллег, делать ложные заявления в целях организации допустимо.

23. Если нужно, то можно использовать мощь организации для запугивания или угроз по отношению к конкурентам с целью добиться своего.

24. Предъявить организации счет за несъеденные обеды, неизрасходованный бензин, неиспользованные авиабилеты допустимо и является маленькой добавкой к личному доходу.

25. Угрозы по отношению к наемным работникам в целях решения задач организации допустимы.

26. Использование грубости и насилия по отношению к подчиненным в случае крайней необходимости допустимо.

27. Ношение оружия на территории организации с согласия администрации допустимо.

28. Сексуальные домогательства на территории организации не являются слишком грубым нарушением этических отношений.

29. Запугивание подчиненных в интересах повышения уровня дисциплины допустимо.

30. Работать и не нарушать законодательство невозможно.

31. Дискриминация по признакам цвета кожи, религии, возраста, национальности, инвалидности, стажа работы может быть допустима с различным оговорками.

КЛЮЧ

Код оценки	Баллы
сс	3
с	2
нс	1
снс	0

РЕЗУЛЬТАТ

Если вы набрали баллов в сумме:

- 10-20 – высокий этический уровень;
- 21-30 – приемлемый этический уровень;
- 31-48 – средний этический уровень;
- 49-61 – требуется моральное совершенствование;
- 62-79 – происходит быстрое соскальзывание в пропасть;
- Свыше 80 – охраняйте ценности от самого себя.

Задание 2. Ответьте на вопросы теста Томаса для диагностики стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Задание 3. Ответьте на вопросы теста «Коммуникативность и адаптация работника в коллективе».

Читая утверждения, отметьте знаком «+» те из них, с которыми Вы согласны, и знаком «-», если не согласны. Отвечайте искренне и только «да» или «нет».

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я, пожалуй, мог бы при случае совершить такой поступок, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубокое, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.
10. Я всегда такой, каким кажусь.

Ключ. Начислите себе по одному баллу за ответы: «нет» – на 1-й, 5-й и 7-й вопросы; «да» – на все остальные.

Подсчитайте сумму баллов.

0 – 3 балла. У Вас низкие коммуникативные качества. Ваше поведение устойчиво и Вы не считаете нужным его изменять в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему самораскрытию в обществе. Некоторые считают Вас «неудобным» в общении по причине прямолинейности.

4 – 6 баллов. У Вас средние коммуникативные качества. Вы искренний, но сдержанный человек в своих эмоциональных проявлениях. Вам следует

больше считаться в своем поведении с окружающими.

7 – 10 баллов. У Вас высокие коммуникативные качества. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации и даже в состоянии предвидеть впечатление, которое Вы производите на окружающих.

Вопросы к практическому занятию:

1. Как кроме этического кодекса можно регулировать этические принципы и основные нравственные качества государственных и муниципальных служащих?
2. Рассмотрите опыт других стран по саморазвитию личности и управлению талантами.
3. Какие типы конфликтов выделяют?
4. В чем выражаются позитивные и деструктивные стороны конфликта?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема 3 Оценка влияния профессиональной деятельности

Теоретическая часть

Человеческая деятельность настолько разнообразна, что универсальные моральные нормы оказываются часто недостаточными для регулирования человеческого поведения в конкретных, специфических областях деятельности. Вместе с тем это не означает, что любые поступки, совершенные для достижения целей организации могут быть оправданы. Существует много современных методов оценки профессиональной деятельности. Главная опасность методов заключается в возможности субъективной оценки. Избежать этого можно разработав систему методов и продумав четкие критерии оценки. Определив список приоритетных для аналитического процесса критериев, необходимо убедиться, что они соответствуют определённым требованиям.

Задание 1. Проведите теоретическую оценку управленческих решений руководителя, в данной преподавателем ситуации. Ответ обоснуйте.

Задание 2. Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Инструкция: прочитайте утверждения и решите, относятся они к вам или нет.

1.	Когда в воскресенье днем я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходного уже испорчен.	да	нет
----	---	----	-----

2.	Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал (а) бы это без промедления.	да	нет
3.	Коллеги на работе раздражают меня. Невозможно терпеть их одни и те же разговоры.	да	нет
4.	То, насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия клиенты (пациенты, ученики, посетители, заказчики).	да	нет
5.	На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях.	да	нет
6.	Коллегам (пациентам, ученикам, посетителям, заказчикам) я придумал (а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно.	да	нет
7.	С делами по службе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.	да	нет
8.	О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.	да	нет
9.	Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать ее ко всем чертям.	да	нет
10.	За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул (а) бы что-нибудь новенькое.	да	нет

За каждый ответ «да» начислите 1 балл. Результаты:

0-1 балл. Синдром выгорания на данный момент у вас отсутствует.

2-6 баллов. Есть некоторые признаки выгорания. Вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7-9 баллов. Высокая степень эмоционального выгорания. Пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, переменить стиль жизни.

10 баллов. Положение весьма серьезное, но возможно, в вас еще теплится огонек, нужно сделать так, чтобы он не погас.

Вопросы к практическому занятию:

1. В чем заключается необходимость и сущность профессионализма?
2. Какие виды профессионального становления вам известны?
3. Что такое профессиональное выгорание и в чем его опасность?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема 4. Человек в мире профессий и людей. Самопознание себя и других.

Теоретическая часть

Труд - это процесс взаимодействия человека и природы, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует, контролирует обмен веществ между собой и природой. Наиболее активная функция в процессе производства принадлежит человеку как носителю живого труда, и только деятельность человека превращает предметы природы в предметы и средства труда, создает технологию и организацию.

Производительный труд в сфере материального и невещественного производства - основа экономического роста, благосостояния населения, развития конкретного человека и прогресса общества, в целом. Именно это определяет неотложную необходимость создания технических, организационных, социальных, экономических условий для такого труда и обеспечения нормальных сбалансированных социально трудовых отношений между участниками производственного процесса (работодателями; работниками; их субъектами и органами).

Значение труда в жизни человека и общества оказывается во многих разнообразных его функциях. Основные из них такие:

- труд является основным, естественным, общественно признанным, моральным способом удовлетворения все материальные и очень многих духовных потребностей, как отдельного человека, так и человечества, в целом;

- труд создает общественное богатство, приспособливает естественные условия для удобства людей, опосредствует, регулирует, контролирует получение человеком естественных благ;

- труд формирует сообщества людей, общество в целом и определяет общественный прогресс. Труд и его результаты признаются обществом как естественная основа социальной дифференциации, они являются сердцевинкой всех социальных отношений.

- труд и подготовка к ней становится основной движущей силой развития человека. Создавая и совершенствуя материальные и духовные блага, человек приобретает знания, трудовые навыки, умение эффективно взаимодействовать с другими людьми. Труд - это определяющая сфера социализации человека в обществе.

- в труде и благодаря труду люди познают как законы своего развития, так и законы природы. Интеллектуальный, творческий труд открывает каждому отдельному человеку и человечеству в целом путь к свободе, включая свободу от естественных опасностей, от болезней, от материальных

лишений.

Конкуренция в сфере трудовых отношений является значимым видом рыночной конкуренции вообще.

Конкурентный рынок труда представляет собой механизм, при помощи которого осуществляются действия, связанные с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность. Его можно представить как плоскость столкновения стратегий поведения среди нанимающихся, нанимателей и между ними. На рынке труда выражают собственные интересы различные участники рыночных отношений, что определяется экономическими условиями. Для того чтобы сложились конкурентные отношения, необходимы следующие условия.

1. Полная хозяйственная обособленность субъектов рыночных отношений.

2. Зависимость субъектов от конъюнктуры рынка.

3. Противостояние наёмных работников и работодателей, а также владельцев услуг труда между собой в борьбе за покупательский спрос работодателей (рабочие места), а последних друг с другом за предлагаемые наёмными работниками услуги труда. Конкуренция может носить избирательный характер: наниматели могут увеличивать спрос на отдельные категории специалистов или профессии, а другие исключать из сферы конкурентных отношений.

Таким образом, конкуренция выступает в качестве силы, уравнивающей рыночную цену на трудовые услуги и координирующей действия экономических агентов. Способствуя перераспределению работников по сферам приложения труда, конкуренция решает проблему экономического выбора экономических субъектов, с которой тесно связана идея эффективности, когда из ряда вариантов предпочтение отдаётся наиболее эффективному.

В соответствии с классическими положениями общей экономической теории можно дифференцировать четыре основных типа конкурентных рынков труда:

1. Совершенной («чистой») конкуренции.
2. Монополистической конкуренции.
3. Олигополии.
4. «Чистой» монополии.

Понятие профессия происходит от латинского *profiteer*, означающее «объявлять своим делом», «говорить публично», «заявлять». Во времена Древнего Рима так называли род занятий, которому человек себя посвящал и о котором заявлял публично. В современном обществе под профессией

понимают такое занятие человека, которое:

✓ *требует специальной подготовки, обучения.* Те виды работы, которыми сразу может заниматься любой человек, взятый «с улицы» (скажем, расклейщик объявлений или разносчик конвертов по почтовым ящикам) – это еще не профессия. Профессия характеризуется наличием определенного уровня квалификации, мастерства, умения, профессиональной подготовки, специально полученных знаний и навыков, которые часто подтверждаются специальными документами о профессиональном образовании: дипломами, свидетельствами, аттестатами, сертификатами.

На формирование профессиональной этики будущего специалиста влияют не только особенности выбранной специальности, но и объективные и субъективные, значимые и менее значимые, личностные и общественные факторы.

Объективное воздействие оказывают тенденции в образовании, социально-философские проблемы культуры, состояние системы образования и качество предоставляемых услуг, культура образовательного учреждения, престижности профессии.

Основной субъективный фактор — общий морально-нравственный и культурный уровень молодого человека.

При этом наблюдается как влияние общей культуры специалиста на его профессиональную честь и этику, так и обратное воздействие на сущность профессиональной культуры разнопланового общения субъекта вне производственной, рабочей сферы.

Ученые считают, что будущему профессионалу следует усвоить следующие структурные элементы культуры:

1. душевную — выражение опыта психического существования человека и регулирования эмоционального взаимодействия с окружающими;
2. разумной деятельности — включение логических, информационных, языковых компонентов;
3. духовную — средоточие опыта ценностно-нормативной деятельности;
4. профессиональную — интегральное воплощение всех элементов культуры в социально-профессиональном отношении.

Задание

1. Дать определение терминам: ***Профессиональная культура, Редкие профессии, «Короткие» профессии, Рынок труда, Монополистические рынки труда, Монополистическая модель рынка труда, Конкурентный рынок труда, Труд.***

Вопросы к практическому занятию:

1. Особенности, содержание и процесс трудовой деятельности.
2. Специфику организации рынка труда в условиях конкуренции.
3. Представление о мире профессионального труда.
4. Понятия культура труда, профессионализм, профессиональный идеал.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема 5. Ценности и ценностные ориентации личности и профессии.

Теоретическая часть

Профессиональное развитие личности — это поэтапный процесс, включающий взаимосвязь профессиональных представлений и склонностей, влечений, убеждений и других мотивов, побуждающих деятельность, проявляется в том, что более развитая профессиональная мотивация должна сочетаться с более развитыми, правильными и полными профессиональными представлениями, что значительно или даже в полной мере влияет на профессиональное развитие личности еще с детских лет.

Формирование профессиональных ценностных ориентаций как основы мотивационно-ценностного отношения человека к выбранной профессии требует соответствующих изменений в самой системе профессиональной подготовки, переориентации ее содержания.

Ценности-цели - концепция личности обучающегося, концепция «Я-профессиональное» как источник и результат профессионального самосовершенствования учителя. Самодостаточные ценности – это ценности-цели, включающие творческий характер труда педагога, престижность, социальную значимость, ответственность перед государством, возможность самоутверждения, любовь и привязанность к детям. Ценности этого типа служат основанием развития личности и учителя, и учащихся. Ценности-цели выступают в качестве доминирующей аксиологической функции в системе других педагогических ценностей, поскольку в целях отражен основной смысл деятельности учителя.

Ценности-средства - концепции педагогического общения, педагогической техники и технологии, мониторинга, инноватики, педагогической импровизации и интуиции. Ценности-средства – это три взаимосвязанные подсистемы: собственно педагогические действия, направленные на решение профессионально-образовательных и личностно-развивающих задач (технологии обучения и воспитания); коммуникативные действия, позволяющие реализовать личностно- и профессионально-ориентированные задачи (технологии общения); действия, отражающие

субъектную сущность педагога, которые интегративны по своей природе, так как объединяют все три подсистемы действий в единую аксиологическую функцию.

Ценности-средства подразделяются на такие группы, как ценности-отношения, ценности-качества и ценности-знания.

Ценности-отношения - личностно-профессиональная позиция как совокупность отношения учителя с учеником, другими участниками педагогического процесса, отношения к себе и собственной профессионально-педагогической деятельности.

Ценности-качества - связанные между собой индивидуальные, личностные, коммуникативные, позиционные, деятельностно-профессиональные и поведенческие качества личности.

Мораль и нравственность являются важнейшими этическими категориями. Сами этические нормы представляют собой разновидность неформальных и внутренних регуляторов социального поведения людей в любых обществах. При этом необходимо помнить, что в отличие от всех остальных социальных норм, этическая оценка всегда предполагает оценку поступка с позиций добра или зла. Например, человек, сидя на светском банкете, может неверно пользоваться вилок и ножом. Очевидно, что это будет нарушением существующих в этой группе норм этикета, однако даже самый строгий хранитель традиций вряд ли увидит в этом аморальный поступок (если только в этом действии не будет какого-либо специального намерения – например, своим поведением подвести организатора банкета). Второй важнейшей особенностью этических норм является то, что оценка с их позиций применима к действиям и поступкам свободного существа. Например, сорвавшийся с крыши камень может причинить вред и имуществу, и даже здоровью человека. Однако при этом камень двигался, починяясь жестким, не знающим исключения законам природы (сдвинувшей его с места силе ветра, закону Всемирного тяготения и т.д.), поэтому «обида» на его «действие» может быть весьма условной. Напротив, давая этическую оценку поступку человека, мы всегда предполагаем, что в данной ситуации он мог бы поступить как-то иначе, в силу чего он полностью несет ответственность за свой свободный выбор. Каким образом оказывается возможной свобода в мире, подчиненном жестким законам физических взаимосвязей, каким образом человек, тело которого, как и любой другой предмет, состоит из материальных атомов и молекул, оказывается способен к свободным поступкам, имеющим основание исключительно в его разуме и воле – это один из величайших вопросов философии, получивший название «проблемы свободы и необходимости». Одна из первых формулировок его

принадлежит Эпикуру, и с тех пор трудно назвать крупного представителя философской науки, не предложившего бы своего решения данного парадокса. Фундаментальный шаг в его решении сделали представители немецкой классической философии – Кант и Гегель. Однако сама проблема свободы и необходимости относится не к области этики, а к сфере метафизики и онтологии (учение о бытии), этическая же теория в большинстве классических концепций принимает свободу как данность.

Вопросы к практическому занятию:

1. Понятие о ценностях и ценностных ориентациях личности, их значении в профессиональном становлении человека.
2. Типы и виды ценностей: ценности материально духовные, ценности цели и ценности-средства, ценности-отношения и ценности-качества.
3. Категории, принципы морали и нравственности.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема 6. Саморазвитие личности и личностно-профессиональное самоопределение и самореализация.

Теоретическая часть

Индивидуальная траектория развития (ИТР) и индивидуальный план развития (ИПР) нужны как раз для того, чтобы в любой момент времени четко знать, чего вы хотите добиться в долгосрочной или краткосрочной перспективе с учетом всех возможных рисков и неожиданных перемен. ИТР и ИПР могут касаться как личностного роста — например, выработки полезных привычек или освоения новых качеств, навыков и компетенций, — так и профессионального развития в рамках одной компании или всего предполагаемого карьерного пути.

Тем не менее в целом можно сказать, что разница между терминами заключается преимущественно во временных рамках: **ИТР рассчитана на долгосрочную перспективу (от 3 лет и больше), а ИПР — на краткосрочную (максимум 1 год).**

Грубо говоря, ИТР можно сравнить с планированием карьеры, а ИПР — конкретной работы здесь и сейчас. С учетом этих установок мы и будем рассматривать термины в рамках данной статьи, с фокусом на ИПР.

Любой план профессионального развития, независимо от целей, сроков и индивидуальных особенностей, обладает похожей структурой:

1. **Цель** — в основе любого планирования всегда лежит конечная точка, к которой вы должны прийти.

2. **Временные рамки** — план будет работать, только если он ограничен во времени: отсутствие границ не мотивирует человека

на действие.

3. **Конкретные действия** — список мероприятий, событий и задач, которые нужно посетить или выполнить для того, чтобы приблизиться к своей цели.

4. **Поддержка** — наличие специального наставника, руководителя или просто коллеги, который будет сопровождать сотрудника на всем его пути; однако, если отдельного человека для выполнения подобной функции нет, надлежащую поддержку обеспечивает и правильно организованная среда для обучения.

5. **Контроль** — конкретные показатели, по которым можно отслеживать прогресс и в случае чего корректировать маршрут развития.

6. **Результат** — так называемая отметка о том, что вы как специалист достигли намеченной цели.

Планирование важно еще и потому, что оно развивает **самостоятельность и самоуправляемость** — навыки, которые подразумевают контроль над собственным развитием. Сейчас популярной является парадигма **«хьютагогики»** — учения о самообразовании, где на первый план выходит агентность и ответственность человека за то, что он изучает и как развивается. Чтобы строить свой ИПР, необходимо обладать высокой осознанностью и брать процесс в собственные руки. Подобная практика (и одновременно необходимость, которую диктует ритм современного мира) учит критическому подходу к развитию, правильной постановке целей и, если это необходимо, навыку их своевременного изменения без вреда и ущерба для личной и профессиональной жизни.

Емко определить основы профессионального самоопределения удалось профессору факультета психологии МГУ им. Н. Ломоносова С. Пряжникову. В его понимании они представляют собой поиск личных смыслов в выбираемой и осваиваемой специальности. Это ещё раз подчеркивает, что без любимого дела в жизни сложно целостно развиваться.

У профессионального самоопределения есть ряд функций:

- Целостное осознание индивидуальных психических и физических особенностей.
- Анализ и познание своих личностных особенностей (психология личности).
- Принятие сложившихся социально-экономических условий жизни.
- Изучение разных видов деятельности, их сравнение, выбор места в социуме.
- Освоение выбранной профессии. Формирование субъективных критериев оценки себя, как специалиста.

В сжатом виде они отображаются в рассмотренной ранее модели Е. А. Климова. Рассмотрим их детальнее. Первая составляющая – внутренние мотивационные факторы:

- Личные предпочтения. Сюда входят потребности, желания, внутренние мотивы, моральные ценности.
- Представления о комфортном уровне жизни. Включают индивидуальный образ желаемого будущего (место проживания, готовность к командировкам, график жизни).
- Собственная оценка трудовой деятельности. Индивидуальные представления о престиже и привлекательности профессии. Также сюда входят размышления по поводу сложности возлагаемых обязанностей, субъективная оценка открывающихся перспектив.
- Социальное положение. Огромное влияние оказывают стереотипы, сложившиеся в мышлении под воздействием условий жизни в детстве и юности. Формирование отношения к работе зависит от позиции старшего поколения, которое ежедневным примером неосознанно влияет на образ будущего в мыслях подростков.
- Окружение. Сюда относятся уже озвучиваемые родителями, родственниками, друзьями рекомендации.
- Состояние рынка труда. Играть значимую роль востребованность и популярность профессии. Часто ошибочный выбор занятия является следствием подмены истинных желаний. Человек отодвигает в сторону свое мнение и переключается на приоритеты знакомых.

Сюда же можно добавить влияние средств массовой информации.

Общепринятой моделью описания жизненного процесса профессионального самоопределения является периодизация Дональда Сьюпера. Он выделил пять этапов самореализации личности:

1. Рост (0-14 лет). Характеризуется формированием детских фантазий, сменой их на предпочтения. Заключительной фазой является самоопределение способностей и субъективная оценка профессий.
 2. Исследование (15-24). Личность пробует себя в разных ролях, анализируя степень удовлетворенности, возможность развития в разных сферах.
 3. Карьерное становление (25-44). Представляет окончание профессионального самоопределения, составление плана достижения поставленных целей.
 4. Сохранение достижений (45-64). Индивид развивается в выбранном направлении, сохраняя и умножая возможности.
- Пятый этап — спад (65 и старше). Происходит планомерный выход из трудовой деятельности. Человек больше наблюдает за чужой работой, чем занимается собственной.

Осознанное профессиональное самоопределение развивает сильные стороны,

помогает ощущать удовлетворение от проделанной работы, занять достойное положение в социуме. Человек чувствует себя нужным членом общества, легче идет на контакт. Удовольствие от проделанной работы и радость от возможности обсудить волнующие человека сферы жизни – ценный ресурс энергии.

Самоопределение — это сложный, многоступенчатый процесс развития человека. Его структурными элементами являются разные виды самоопределения — личностное, социальное, профессиональное и др. Эти виды самоопределения постоянно взаимодействуют, они предшествуют другому. Например, личностное самоопределение может предшествовать и способствовать профессиональному развитию. Но чаще всего они происходят одновременно, меняясь местами как причина и следствие. Жизненное самоопределение, вероятно, находится в основе других и начинается с первого дня жизни как выполнение человеком своего предназначения.

Потребность, – это испытываемая человеком нужда в чем-то, лежащем вне его. Она связана с окружающим миром и зависит от развитых потребностей и интересов человека его идеалов.

Мотивация, порождённая потребностью переводит человека к самоопределению и принятию им соответствующих решений по разработке проектов реализации этой потребности

Таблица 1 - Связь мотивации и самоопределения.

Автор	Содержание	Ключевая мысль
П. Флоренский	Разница главным образом не в способах действия, а в интимных пружинах действий – мотивах. ... Волевой акт определяется мотивами. Наличие противоборствующих актов указывает на наличие противоборствующих мотивов. Однако, мотивы прямо противоположные не могут совместно находиться в одном сознании... . (Флоренский П. А., Сочинения в 4 т. Т. 1., М.: Мысль, 1994.)	Волевой акт на развитие определяется доминирующими мотивами
Вл. Соловьев	<i>Действующая или производящая причина</i> труда дана в потребностях человека... Рабочий, как живое существо, имеет потребность в средствах к существованию, и он же как рабочая сила, есть предмет потребности для предпринимателя... (Вл. Соловьев. Сочинения в двух томах., т. 1., М., “Мысль”, 1990.)	Предмет потребности рабочая сила, ценность которой определяется развитыми способностями.

Артур Шопенгауэр	Когда человек <i>хочет</i> , он всегда хочет чего-нибудь: его волевой акт неизменно направлен на какой-либо предмет и может быть мыслим лишь по отношению к какому-нибудь предмету. Что же значит “хотеть чего-нибудь”? Это значит: волевой акт... возникает по поводу чего-либо... являющегося объектом, который в этом качестве носит название <i>мотива</i> ... (Артур Шопенгауэр. Свобода воли и нравственность., М., “Республика”, 1992.)	Волевой акт направлен на предмет интереса, который становится мотивом развития
Леонтьев А.Н	Развитие человеческих потребностей начинается с того, что человек действует для удовлетворения своих витальных потребностей. С развитием духовного производства... формируется особый тип потребности – потребность предметно-функциональная, например, потребность в труде, художественном творчестве и т.д. Встреча потребности с предметом есть акт ... опредмечивания потребности – наполнения ее содержанием, которое черпается из окружающего мира. ... потребности управляют деятельностью со стороны субъекта, ..(Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. /Деятельность. Сознание. Личность., т.2, М.: Педагогика.,1983)	Потребности развиваются, но это требует развития способностей к самоуправлению. Человек многоуровневая система для развития соответствующего уровня необходима развитие потребности этого уровня
Ф.Шеллинг	Деятельность других разумных существ в той мере, в какой она фиксирована или представлена в объектах, ведет к тому, чтобы принудить меня к самоопределению. Объективная деятельность в волеии самом по себе (т.е. в чистом виде, такой она объективна для идеальной деятельности) – есть самоопределение вообще. Ф.Шеллинг,. Сочин. т.1. 1987 (С.422,438)	Самоопределение связано с развитием воли, ограничению своей свободы и подчинению норме.

Проявление самоопределения как личностного образования, как некоторого результата изучается в контексте понятий: готовность личности к выбору в сложной ситуации, самооценивающий, саморегулирующий субъект, способный

самостоятельно ставить цели, способность личности к осуществлению свободного выбора.

Таблица 2 - Переход от мотивации к самоопределению на развитие

Автор	Содержание	Ключевая мысль
Аристотель	Где не может быть ошибки при обдумывании, там не принимаются решения. Там же, где не установлено, как надо поступать, возможна ошибка. ...Что такое свободный выбор, стремление это или нет? Стремление присуще и другим живым существам, свободный выбор не присущ... Выбор направлен не на саму цель, а на то что ведет к цели; так, никто не выбирает себе здоровья, но мы выбираем то, что полезно для здоровья, – прогулки, бег; хотение, напротив направлено на саму цель: мы хотим быть здоровыми. Так что и отсюда видно, что хотение и выбор не совпадают... Мы выбираем одно вместо другого... Выбор имеет место там, где совершается действие, и совершается так, что от нас зависит делать дело или не делать, делать его одним способом или другим... (Аристотель. Сочинения в четырех томах., т. 4. М., “Мысль”., 1984.)	Выбор развития мотивируется направлением на цель, осуществление его требует воли
В. Соловьёв	Бесспорное различие между механическим движением и душевною реакциею, вызываемою мотивами, т.е. представлениями, соединенными с чувствованиями и хотениями. Все высшее или более совершенное самым существованием своим предполагает некоторое освобождение от низшего, или, точнее, от исключительного господства низшего. Так, способность определяться к действию посредством представлений или мотивов есть освобождение от исключительной подчиненности вещественным толчкам, ударам, т.е.	Самоопределение осуществляется после формирования образа цели, мотива её достижения, внутренней свободы

	необходимость психологическая есть свобода от необходимости механической... Если кто-нибудь способен определяться к действиям в силу чистой идеи добра, или по безусловному требованию нравственного долга, то, значит, такой человек свободен от преодолевающей силы душевных аффектов и может успешно бороться против самых могущественных из них. . (Вл. Соловьев. Сочинения в двух томах., т.1, М.: “Мысль”, 1990.)	
Л.Рубинштейн	"Человек не только находится в определенном отношении к миру, но и сам определяет это свое отношение, в чем и заключается сознательное самоопределение человека" (151. Рубинштейн Л.С. Основы общей психологии. - М.: Учпедгиз,1946.-704с.)	Самоопределение происходит осознанно
БатищевГ.С	Самоопределение - свободное избрание человеком своей судьбы.	В самоопределении важен внутренний момент
Божович Л.И	. "Переходный критический период завершается возникновением особого личностного новообразования, которое можно обозначить термином самоопределение" (с.25, Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе. //Вопросы психологии, 1979.-М.-N4.-С. 23-34.).	Самоопределение –это особая личностная новообразованная программа действий

Таким образом, профессиональное самоопределение чаще всего связано с личностным и субъектным самоопределением человека и понимается как сознательный процесс, посредством которого индивид приобретает готовность к выявлению и утверждению собственной позиции в жизни и деятельности. Выполняется это на основе осознания и переживания неповторимой системы представлений индивида о самом себе, своём месте и роли в окружающей действительности и в результате которой он строит свое взаимоотношение с другими людьми и относится к себе в процессе профессиональной деятельности.

Самоопределение это форма мотивационного процесса понимания нормы и её принятие.

1. Самоопределение управленческое предполагает следующий ряд предпочтений управленца: "сугубо целевая ориентация ориентация на организацию

процесса достижения цели своевременность рефлексивного реагирования на затруднения в процессе достижения цели ориентация на использование сущностных критериев в рефлексивном сопровождении процесса". В данном ряду каждый последующий тип самоопределенческого акцента является более развитым типом предыдущего. При этом:

- целевая ориентация самоопределения менеджера при игнорировании способа получения результата приводит к случайному успеху такой деятельности;
- придается значимость организации процесса получения продукта;
- приданием значимости управленцем своевременности рефлексивного реагирования на затруднения в процессе;
- высшим типом управленческого самоопределения (в рассматриваемой концептуальной линии) является ориентация на использование сущностных критериев в рефлексивном сопровождении процесса целедостижения (рефлексивно-сущностный подход в самоопределении).

2. Данная линия самоопределения включает в себя следующий ряд ступеней: «ситуативность ® тактика (с опорой на тип ситуации) стратегия».

Самоопределения в этой линии – готовность к ситуативно-интуитивному реагированию на ситуацию без наличия оснований, т.е. принятие решения и его реализация «по ощущению».

Самоопределения (тактико-ситуативное) – характеризуется стремлением управленца использовать тактические нормы с опорой на тип сложившейся ситуации. Это означает, что управленец готов к реагированию не на единичный, уникальный случай, возникший в ситуации решения задачи.

3. Данная линия охватывает самоопределенческую направленность управленца по категориальной тройке "индивид субъект личность" , характеризующей развитость личностных качеств управленца.

Индивидуальный тип самоопределения. Индивидуальные проявления человека в деятельности.

Самоопределение, направленное на оптимизацию функционирования организации. Управленец, реализующий данный тип самоопределения, готов при необходимости не только к коррекции ресурсной составляющей деятельности, но и к совершенствованию норм деятельности. Однако, при воплощении данного типа самоопределения управленец идет на улучшение норм конкретно-тактического и оперативного типа, оставляя неизменной нормативную базу стратегического характера или структурно-функциональные основания деятельности.

Вопросы к практическому занятию:

1. Роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства.

2. Истоки профессионально-личностного самоопределения.

3. Потребности и мотивы самоопределения.

4. Основные закономерности развития своих возможностей и способностей.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема 7. Когнитивные основы овладения профессией, специальностью.

Теоретическая часть

Учебно-интеллектуальные умения и навыки обеспечивают четкую структуру содержания процесса постановки и решения учебных задач.

Эта группа подразумевает овладение учащимися приемами умственной деятельности:

- анализ (найдите соответствие между понятиями и определениями; между формулами и определениями; между рисунками и определениями; в коротком тексте подчеркните все слова, относящиеся к...);
- синтез (назовите процесс по его характеристикам; назовите общим словом несколько слов, рисунков и т. д.);
- сравнение (чем отличается А от Б? Что общего между А и Б? И т. д.);
- причинно-следственные связи (продолжите ряд слов, понятий; вставьте недостающее слово, рисунок, число; расположите в логической последовательности слова, числа, рисунки и т. д. Для старших классов: постройте систему понятий)
- выводы (сделайте вывод на основании текста, рассказа в рисунках. Для старших классов: сделайте вывод на основании таблицы или схемы).

Учебно-информационные умения и навыки обеспечивают школьнику нахождение, переработку и использование информации для решения учебных задач. Эта группа умений и навыков включает в себя способы получения знаний:

- чтение текста (осознанное беглое чтение текстов различных стилей и жанров, проведение информационно-смыслового анализа текста. Использование различных видов чтения: ознакомительное, просмотровое, поисковое и др.).
- работа с учебником;
- практическая работа;
- работа с дополнительной литературой;
- работа со справочной литературой;
- выбор и использование выразительных средств языка и знаковых систем (текст, таблица, схема, аудиовизуальный ряд и др.) в соответствии с коммуникативной задачей, сферой и ситуацией общения.
- усвоение информации с помощью видеотехники, компьютера,

аудиозаписи.

В качестве методического приема рекомендуем использовать следующие задания.

1. Составление плана параграфа, текста. План – это самая короткая форма изложения текста, его логическая схема в виде кратких формулировок. Все остальные виды записей занимают больше места, чем план. План четко отражает последовательность изложения мыслей в тексте. Он дисциплинирует мышление, делает его целенаправленным. План указывает общее направление изложения, ход мысли. Напомню, что план бывает простой, сложный; цитатный, тезисный, вопросный.

2. Написание тезисов. Тезисы позволяют глубоко осмыслить текст. Работа над их составлением формирует четкость выражения мысли. Умелое составление тезисов свидетельствует об овладении методами самостоятельной работы над книгой.

В помощь учащимся можно разработать памятки: алгоритм составления тезисов, правила работы с научным текстом.

Профессиональный успех — совокупность позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры, — как в психологическом плане, так и в плане объективных профессиональных достижений. Профессиональный успех включает в себя не просто занятие прибыльным делом, а деятельность, приносящую в нашу жизнь смысл, истинное удовольствие и радость, самореализацию и раскрытие творческих способностей индивида.

Успех в профессиональной деятельности проявляется, прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению данной цели. В достижении профессионального успеха и значимой цели наиболее эффективным является принцип равновесия и баланса, который можно сформулировать так: «Выбери из объективных возможностей то, что подходит тебе и действуй. Но вовремя остановись, если идет сопротивление». Многие встречались с тем, что обычно называется успехом или везением. Но немногие смогли вовремя почувствовать, что это - важный и, может быть, единственный шанс изменить себя и свой статус в профессии.

Индивида, находящегося на низком уровне освоения деятельности, характеризует:

- высокая степень противоречия между целевой и наличной ситуацией функционирования;
- высокий уровень несоответствия между необходимой и имеющейся, между ожидаемой и поступающей информацией (когнитивный диссонанс и др.);

- высокий уровень новизны и неожиданности данной ситуации для него;

- низкий уровень контроля над ней и, как следствие всего этого - высокий уровень трудности деятельности для него и малая вероятность достижения им цели (удовлетворения потребностей).

Индивиды, находящегося на высоком уровне освоения деятельности, характеризуют противоположные параметры. Иначе говоря, рост эффективности деятельности рассматривается как обеспечиваемый, главным образом, способностями и накоплением опыта, обуславливающими снижение ее трудности и новизны для субъекта, а также уменьшение затрат усилий, времени и т.п., необходимых для ее выполнения. Такой подход в значительной степени соответствует традиции, идущей от Ж. Пиаже, согласно которой переменные типа новизны, сложности и т.п. определяются через обращение к системе когнитивных характеристик субъекта. Чем выше уровень развития этих характеристик и степень их соответствия данной деятельности, тем менее трудной и новой является она для субъекта и тем более высокой может быть ее эффективность.

Уровень мотивации и профессиональный успех. Темп профессионального успеха.

Мотивация - это один из важнейших факторов, который обеспечивает успех в деятельности, динамику развития. Часто менее замотивированный (спортсмен, работник) достигает больших успехов, чем его товарищ, коллега. Это и не удивительно, поскольку человек с высоким уровнем мотивации больше работает. Многие из нас замечали, что, если мы излишне сильно чего-то хотим, неожиданно возникают какие-то препятствия, будто сама жизнь начинает нам сопротивляться. Чем больше мы прилагаем энергии и усилий для достижения значимой цели, тем больше возникает объективных и субъективных факторов, препятствующих нашим желаниям и ломающих наши планы. Здесь важно найти свой оптимальный уровень активности, при котором «все получается».

Вопросы к практическому занятию:

1. Закономерности формирования обще учебных умений и навыков.
2. Понятие «успех» в жизни и профессиональной деятельности.
3. Особенности работы с информацией.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема 8. Основы социально коммуникативной деятельности.

Теоретическая часть

Структура личности - это связь и взаимодействие различных её компонентов: способностей, волевых качеств, характера, эмоций и др. Эти компоненты являются её свойствами и отличиями и называются «чертами».

Структура личности — это связь и взаимодействие различных её компонентов: способностей, волевых качеств, характера, эмоций и др. Эти компоненты являются её свойствами и отличиями и называются «чертами». Этим черт довольно много, и чтобы их структурировать существует разделение на уровни:

Низший уровень личности — это полевые свойства психики, возрастные, врождённые.

Второй уровень личности — это индивидуальные проявления мышления, памяти, способностей, ощущений, восприятия, которые зависят и от врождённых факторов и от их развития.

Третий уровень личности — это индивидуальный опыт, в котором содержатся приобретённые знания, привычки, умения, навыки. Данный уровень формируется в процессе жизнедеятельности и носит социальный характер.

Высший уровень личности — это её направленность, в которую входят интересы, желания, влечения, склонности, убеждения, взгляды, идеалы, мировоззрения, самооценка, особенности характера. Этот уровень является наиболее социально обусловленным и формирующимся под воздействием влияния воспитания, а также более полно отражающим идеологию общества, в котором находится человек.

Ключевые свойства личности

В психологии под **свойствами личности** принято понимать устойчивые психические явления, которые оказывают существенное влияние на деятельность человека и характеризуют его с социально-психологической стороны. Иначе говоря, это то, как проявляется человек в своей деятельности и во взаимоотношениях с окружающими. В структуру этих явлений входят способности, темперамент, характер, воля, эмоции, мотивация. Ниже мы рассмотрим каждое из них отдельно.

Способности

Разбираясь в том, почему у разных людей, находящихся в одинаковых жизненных условиях, на выходе разный результат, мы часто руководствуемся понятием «способности», предполагая, что именно они влияют на то, чего добивается человек. Этот же термин мы используем для того чтобы выяснить, почему одни люди учатся чему-либо быстрее, чем

другие и т.п.

Понятие «способности» можно истолковать по-разному. Во-первых, это совокупность психических процессов и состояний, часто называемая свойствами души. Во-вторых, это высокий уровень развития общих и специальных навыков, умений и знаний, которые обеспечивают эффективное выполнение человеком разного рода функций. И, в-третьих, способности – это всё то, что нельзя свести к знаниям, навыкам и умениям, но с помощью чего можно объяснить их приобретение, использование и закрепление.

Человек имеет огромное количество различных способностей, которые можно разделить на несколько категорий.

Элементарные и сложные способности

Элементарные (простейшие) способности – это способности, связанные с функциями органов чувств и простейшими движениями (способность различать запахи, звуки, цвета). Они присутствуют у человека с рождения и в течение жизни их можно совершенствовать.

Сложные способности – это способности в различной деятельности, связанной с человеческой культурой. Например, музыкальные (сочинение музыки), художественные (умение рисовать), математические (способность легко решать сложные математические задачи). Такие способности называют социально обусловленными, т.к. они не являются врождёнными.

Общие и специальные способности.

Общие способности – это способности, имеющиеся у всех людей, но развитые у всех в различной степени (общие двигательные, умственные). Именно ими определяются успехи и достижения во многих видах деятельности (спорт, обучение, преподавание).

Специальные способности – это способности, встречающиеся не у всех и для которых, в большинстве случаев, требуется наличие определённых задатков (художественно-изобразительные, литературные, актёрские, музыкальные). Благодаря им люди достигают успехов в специфических видах деятельности.

Нужно заметить, что наличие у человека специальных способностей может гармонично сочетаться с развитием общих, и наоборот.

Теоретические и практические

- **Теоретические способности** – это способности, которые обуславливают склонность индивида к абстрактно-логическому мышлению, а также умение чётко ставить и успешно выполнять теоретические задачи.

- **Практические способности** – это способности, которые проявляются в умении ставить и выполнять практические задачи, связанные с конкретными действиями в определённых жизненных ситуациях.

Учебные и творческие:

Учебные способности – это способности, определяющие успешность обучения, усвоения знаний, навыков и умений.

Творческие способности – это способности, определяющие умение человека создавать предметы духовной и материальной культуры, а также влияющие на производство новых идей, совершение открытий и т.п.

Коммуникативные и предметно-деятельностные

- **Коммуникативные способности** – это способности, которые включают в себя знания, умения и навыки, связанные с общением и взаимодействием с окружающими людьми, межличностным оцениванием и восприятием, установлением контактов, налаживанием связей, нахождением общего языка, расположением к себе и воздействием на людей.

- **Предметно-деятельностные способности** – это способности, определяющие взаимодействие людей с неодушевлёнными предметами.

Все виды способностей являются взаимодополняющими, и именно их сочетание даёт человеку возможность развиваться наиболее полноценно и гармонично. Способности оказывают влияние как друг на друга, так и на успешность человека в жизни, деятельности и общении.

Помимо того, что для характеристики человека в психологии используется понятие «способности», так же применяются и такие термины, как «гениальность», «талант», «одарённость», указывающие на более тонкие нюансы индивидуальности личности.

- **Одарённость** – это наличие у человека с рождения задатков для лучшего развития способностей.

- **Талант** – это способности, которые раскрываются в наиболее полной мере благодаря приобретению навыков и опыта.

- **Гениальность** – это необычайно высокий уровень развития каких-либо способностей.

Наряду со способностями, как с одним из основных свойств личности, можно выделить темперамент.

Темперамент

Темпераментом называют совокупность свойств, которые характеризуют динамические особенности психических процессов и состояний человека (их возникновение, изменение, силу, скорость, прекращение), а также его поведения.

Идея о темпераменте восходит своими корнями к работам Гиппократы – древнегреческого философа, жившего в V в. до н.э. Именно он дал определение различным типам темпераментов, которыми люди пользуются и по сей день: меланхолический, холерический, флегматический,

сангвинический.

Меланхолический темперамент – этот тип свойственен людям мрачного настроения, с напряжённой и сложной внутренней жизнью. Такие люди отличаются ранимостью, тревожностью, сдержанностью, а также тем, что придают огромное значение всему, что касается лично их. При незначительных трудностях меланхолики опускают руки. Они обладают небольшим энергетическим потенциалом и быстро утомляются.

Холерический темперамент – более всего характерен для вспыльчивых людей. Люди с данным видом темперамента не сдержанны, нетерпеливы, горячи и импульсивны. Но быстро остывают и успокаиваются, если им идут навстречу. Холерикам присуща настойчивость и стабильность интересов и стремлений.

Флегматический темперамент – это хладнокровные люди, которые более склонны к пребыванию в состоянии бездеятельности, чем в состоянии активной работы. Медленно возбудимы, но зато долго остывают. Флегматики не находчивы, им сложно приспосабливаться к новой обстановке, перестроиться на новый лад, избавиться от старых привычек. Но при этом они работоспособны и энергичны, терпеливы, обладают самообладанием и выдержкой.

Сангвинический темперамент такие люди весельчаки, оптимисты, юмористы и шутники. Полны надежд, общительны, легко сходятся с новыми людьми. Сангвиники отличаются быстрой реакцией на внешние раздражители: их можно легко развеселить или повергнуть в гнев. Активно берутся за новые начинания, могут долго работать. Дисциплинированы, при необходимости могут контролировать свои реакции и быстро адаптируются к новым условиям.

Ещё одним фундаментальным свойством личности человека является его характер.

Характер

Характером называются приобретённые в определённых социальных условиях способы взаимодействия человека с окружающим миром и другими людьми, составляющие тип его жизнедеятельности.

В процессе общения между людьми характер проявляется в манере поведения, способах реакции на поступки и действия других. Манеры могут быть деликатными и тактичными или же грубыми и бесцеремонными. Это обусловлено различием характеров людей. Люди с наиболее сильным или, наоборот, слабым характером всегда выделяются на фоне остальных. Люди с сильным характером, как правило, отличаются упорством, настойчивостью, целенаправленностью. А слабохарактерные люди выделяются слабоволием,

непредсказуемостью, случайностью действий. Характер включает в себя множество черт, которые современные специалисты разделяют на три группы: коммуникативные, деловые, волевые.

Коммуникативные черты проявляются в общении человека с окружающими (замкнутость, общительность, отзывчивость, злость, доброжелательность).

Деловые черты проявляются в повседневной трудовой деятельности (аккуратность, добросовестность, трудолюбие, ответственность, лень).

Волевые черты – связаны непосредственно с волей человека (целеустремлённость, упорство, настойчивость, безволие, уступчивость).

Также существуют черты характера **мотивационные и инструментальные**.

Мотивационные черты – побуждающие человека к действию, направляющие и поддерживающие его активность.

Инструментальные черты – придают поведению определённый стиль.

Если вы сумеете составить чёткое представление о чертах и особенностях своего характера, это позволит вам понять ту побудительную силу, которая направляет ваше развитие и самореализацию в жизни. Это знание позволит вам определить, какие ваши особенности наиболее развиты, а какие стоит улучшить, а также понять, посредством каких своих черт вы в большей степени взаимодействуете с миром и окружающими. Углублённое понимание себя даёт уникальную возможность увидеть, как и почему именно так вы реагируете на жизненные ситуации и события, и что нужно в себе культивировать, чтобы ваш образ жизни стал максимально продуктивным и полезным и вы смогли полностью реализоваться. Если вы будете знать особенности своего характера, его плюсы и минусы, и начнёте самосовершенствоваться, то сможете наилучшим образом реагировать в той или иной ситуации, будете знать, как ответить на вредные или полезные воздействия, что сказать другому человеку, отвечая на его поступки и слова.

Одним из самых важных свойств личности, оказывающих наиболее серьёзное влияние на процесс жизнедеятельности человека и его результат, является воля.

Воля

Воля – это свойство личности совершать сознательное управление своей психикой и действиями.

Благодаря воле человек способен осознанно управлять собственным поведением и своими психическими состояниями, и процессами. С помощью

воли человек оказывает сознательное влияние на окружающий мир, внося в него необходимые (на его взгляд) изменения.

Основной признак воли связан с тем, что она, в большинстве случаев, сопряжена с принятием человеком разумных решений, преодолением препятствий и приложением усилий для реализации задуманного. Волевое решение принимается индивидом в условиях противопоставляемых друг другу разнонаправленных потребностей, влечений и мотивов, имеющих примерно одинаковую побудительную силу, благодаря чему человеку всегда нужно выбирать одно из двух/нескольких.

Воля всегда подразумевает самоограничение: поступая тем или иным образом для достижения определённых целей и результатов, реализуя определённые потребности, человек, действующий по своей воле, всегда должен лишать себя чего-то другого, что, возможно, видится ему более привлекательным и желаемым. Ещё одним признаком участия воли в поведении человека является наличие конкретного плана действий.

Важной особенностью волевого усилия является отсутствие эмоционального удовлетворения, но наличие морального, возникающего в результате осуществления задуманного (но не в процессе выполнения). Очень часто волевые усилия направляются не на то, чтобы преодолеть обстоятельства, а на то, чтобы «победить» самого себя, несмотря на свои естественные желания.

Главным образом, воля – это то, что помогает человеку преодолевать жизненные трудности и препятствия на пути; то, что помогает добиваться новых результатов и развиваться. Как сказал один из величайших писателей XX века Карлос Кастанеда: «Воля – это то, что заставляет тебя побеждать, когда разум говорит тебе, что ты повержен». Можно сказать, что чем сильнее сила воли человека, тем сильнее и сам человек (подразумевается, конечно, не физическая, а внутренняя сила). Основной практикой по развитию силы воли является её тренировка и закалка. Начать развивать свою силу воли можно с вполне простых вещей.

Но ничто не может сравниться по силе воздействия на психику человека, как другое свойство его личности – **эмоции**.

Эмоции

Эмоции можно охарактеризовать, как особые индивидуальные переживания, имеющие приятную или неприятную психическую окраску, и связанные с удовлетворением имеющих жизненно важное значение потребностей.

Среди основных видов эмоций выделяют:

Настроение – оно отражает общее состояние человека в определённый

момент.

Простейшие эмоции – это переживания, которые связаны с удовлетворением органических потребностей.

Аффекты – это бурные непродолжительные эмоции, особо проявляющиеся внешне (жесты, мимика)

Чувства – это спектр переживаний, связанных с определёнными объектами.

Страсть – это ярко выраженные чувства, не поддающиеся (в большинстве случаев) управлению.

Стресс – это совокупность эмоций и физического состояния организма.

Эмоции, в особенности чувства, аффекты и страсти, являются неизменной частью личности человека. Все люди (личности) в эмоциональном плане сильно отличаются. Например, по эмоциональной возбудимости, длительности эмоциональных переживаний, преобладанию отрицательных или положительных эмоций. Но главным признаком отличия является интенсивность переживаемых эмоций и их направленность.

Вопросы к практическому занятию:

1. Структура личности.
2. Тактика поведения в конфликте.
3. Виды устной и письменной коммуникации.
4. Основы самопрезентации.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9

Тема 9. Личностно профессиональный рост и самосовершенствование.

Теоретическая часть

Саморазвитие – это длительный процесс, состоящий из определенных этапов личного развития, и знание того, на каком этапе вы находитесь, имеет решающее значение, если вы хотите сделать еще один шаг и перейти на следующий уровень.

Этап # 1: Самопознание

Это первый этап, на котором вы начинаете думать о своих сильных и слабых сторонах, анализируете себя. Самопознание помогает вам лучше понять себя, узнать больше о своих потребностях и принять решение, хотите ли вы достичь большего или нет.

Личное развитие невозможно без самопознания, поскольку вам нужно знать, куда вы движетесь, чтобы улучшить свои навыки и знания.

Этап # 2: Сравнение

После познания себя, вам нужно познать других, особенно тех, кто

кажутся лучше вас. Хотя все мы знаем, что сравнивать себя с другими – плохо, это отправная точка, если вы хотите стать лучше.

Большинство из нас испытывают зависть, когда видят чей-то успех. Когда вы хотите узнать их секрет, начинается сравнение. Хотя все люди разные, и у нас разные возможности в жизни, мы все знаем, что есть некоторые определенные навыки, которые помогают нам быстрее добиваться успеха.

Если вы можете учиться у других и начать работать над новыми навыками, это здорово! Но :

Ключ к успеху – сравнивать себя с собой, чтобы анализировать победы и поражения. Когда вы знаете свои слабые места, вы можете работать над ними и стать лучше.

Этап # 3: Модификация

Если вы хотите взять быка за рога и начать развивать свои навыки, вы находитесь на третьей стадии личностного развития. Когда вы начинаете думать об изменении своей жизни к лучшему, улучшая свои знания, навыки и взгляды, начинается изменение.

Неважно, по какой причине произошли изменения. Будь то вдохновение от ведущих миллиардеров или борьба за лучшую жизнь, этап модификации позволяет вам попробовать развиваться, и это важный шаг к росту.

Этап # 4: Принятие

Теперь вы знаете, чего хотите достичь в своей жизни, и, возможно, знаете, сколько усилий и времени нужно, чтобы начать меняться к лучшему.

Вы знаете, свои слабости и готовы их принять. В конце концов, никто не идеален, и не нужно винить себя за то, кто вы есть. Самопринятие помогает ценить себя, даже через критику.

Этап # 5: Планирование

Вы хотите выучить иностранный язык? Или вы хотите начать рисовать? Независимо от вашего выбора, расставьте приоритеты и планируйте рост.

Ставьте краткосрочные и долгосрочные цели

Напишите план

Запишите свои достижения

Планирование важно для вашего саморазвития, поскольку оно помогает вам двигаться в правильном направлении и анализировать свои достижения.

Этап # 6: Реализация вашего потенциала

Саморазвитие требует напряженной работы и борьбы против ваших сомнений и страхов. Когда вы выходите из зоны комфорта, вы раскрываете свой потенциал.

Чтобы расти ежедневно, осознавайте свою ценность и значимость. Попробуйте все, что вас интересует, даже если вы боитесь неудачи. Вы не сможете раскрыть свой талант, пока не попробуете. Однако нужно быть терпеливым, так как расти как личность невозможно, если желаете быстрого результата.

Этап # 7: Саморазвитие

Если вы прошли все стадии личного развития, вы начинаете расти, поскольку у вас есть цели, планы и желание продолжать развиваться.

Этот этап длительный, поскольку личностный рост не имеет временных рамок. Как говорится, небо – это предел, и вы никогда не сможете его достичь, так как не все знаете наверняка.

Если саморазвитие занимает важное место в вашей жизни, никогда не сдавайтесь и продолжайте добиваться все большего и большего. В конце концов, личное развитие – это вечный процесс, который помогает вам сохранять баланс между работой и личной жизнью и оставаться счастливым человеком, независимо от того, с какими препятствиями вы сталкиваетесь.

«Когда вы сосредотачиваетесь на том, чтобы стать лучше, чем вы есть, вы привлекаете к себе лучшую жизнь, любовь и возможности».—
Германи Кент

5 этапов профессионального развития личности.

Существует периодизация Сьюпера, которая наглядно показывает все этапы трудового становления человека. Так как расцвет профессиональной деятельности выпадает примерно на 40 лет, то до этого момента пришлось разделить путь самореализации еще на 5 этапов.

1. Этап развития предпочтений, талантов (0-14 лет);
2. Проба собственных возможностей (15-25 лет);
3. Самопознание, обучение, становление в обществе (26-44 лет);
4. Самоопределение, профессиональное совершенствование (45-54 года);
5. Уменьшение работоспособности, потеря необходимых навыков (55-67 лет).

Используя данные этапы, не сложно понять путь становления человека, как опытного специалиста своего дела в рабочей сфере.

7 полезных действий на каждый день для профессионального роста:

1. Внимательно обдумываем свою рабочую деятельность, смотрим на

используемые в ней умения и знания. Какие способности остаются незадействованными? Почему вы их не используете?

2. Оцениваем эффективность используемых методов в своей работе. Что поможет повышению вашей работоспособности?

3. Раскладываем профессиональные навыки по полочкам, оценивая их по 5-ти бальной шкале. Какие навыки получили наименьший балл? Как вы можете их улучшить?

4. Схожи ли ваши цели, желания и приоритеты, с компанией, в которой вы работаете? Почему вы заинтересованы в успешном сотрудничестве?

5. В любом деле самое сложное – начать действовать! Обдумайте свой план совершенствования и улучшения рабочих умений в кратчайший срок.

6. Оцените, подходите ли вы для данной трудовой деятельности? Может быть, работа не соответствует вашим ожиданиям, и именно поэтому вы не стремитесь стать в ней профессионалом.

7. Взаимодействие с конкурентами. Порой для обогащения своих знаний нам не хватает толчка к действиям, а именно духа соперничества. Посмотрите, есть ли в вашей команде человек, которому реально бросить вызов в самосовершенствовании.

Вопросы к практическому занятию:

1. Основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития.

2. Направления личностно-профессионального роста.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Зобков, В. А. Методология личностного развития : учебник для вузов / В. А. Зобков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 172 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13731-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567483>
2. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования : учебник для вузов / Л. М. Митина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 508 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18794-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589521>
3. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518664>
4. Пряжников, Н. С. Психология труда : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18908-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589764>
5. Исаева, Е. Р. Психология развития и возрастная психология: учебник для вузов / Е. Р. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 423 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19368-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590183>

Дополнительная литература:

1. Кашапов, М. М. Психология творческого мышления профессионала: монография / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15922-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт

[сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588903>

2. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 380 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18818-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/589045>

3. Бергер, Е. И. Психология развития человека : учебное пособие для вузов / Е. И. Бергер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 241 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18688-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588514>

4. Акопов, Г. В. Психология сознания: теория и методология : учебное пособие для вузов / Г. В. Акопов, Т. В. Семенова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19027-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590211>

5. Митина, Л. М. Психологическая подготовка учителя : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13095-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543472>

6. English for Academic Purposes: коммуникативная технология обучения английскому языку для академического и профессионального взаимодействия : учебник / В. В. Доброва, П. Г. Лабзина, С. Г. Меньшенина, Н. В. Агеенко. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2020. — 157 с. — ISBN 978-5-7964-2272-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/105001.html>

7. Акмеология. Путь к вершине личностно-профессионального развития : учебное пособие / составители О. Н. Князева, Е. В. Алтухова. — Воронеж : Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2017. — 160 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72648.html>

8. Гаврилюк, Н. П. Психология профессионального развития : учебник для обучающихся инженерных специальностей / Н. П. Гаврилюк. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 150 с. — ISBN 978-5-9961-1959-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная

система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/101426.html>

9. Гребенникова, А. А. Управление профессиональным развитием в органах местного самоуправления : учебное пособие / А. А. Гребенникова, Е. А. Мамлина, Т. Г. Польшина. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 67 с. — ISBN 978-5-4487-0530-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87087.html>

10. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4582-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93038.html>

11. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2019. — 193 с. — ISBN 978-5-9275-3209-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/95816.html>

12. Кови С. Р. Семь навыков высоко эффективных людей: мощные инструменты развития личности Электронный ресурс / Стивен Кови Р. ; пер. О. Кириченко ; ред. Е. Харитоновой. - Семь навыков высоко эффективных людей: мощные инструменты развития личности, 2020-08-26. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 373 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9614-1029-7

13. Шкатулла, В. И. Подбор и управление персоналом (как работодателю и работнику найти друг друга) : науч.-попул. изд. / В.И. Шкатулла. - М.: Ред. "Рос. газеты", 2017. - 160 с. - (Библиотечка "Российской газеты", Вып. № 14)

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине
«ТЕХНОЛОГИИ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ»

для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика,
направленность (профиль) «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

Ставрополь, 2026

Методические указания разработаны в соответствии с программой дисциплины «Технологии личностного и профессионального развития» и предназначены для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика, «Экономика фирмы и отраслевых рынков».

Самостоятельное изучение темы 1
Понятие личности. Направленность личности
Теоретическая часть

Изучение отношений в коллективе начинается с анализа понятия «личность».

Личность – это понятие, обозначающее совокупность устойчивых психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность. В свою очередь индивидуальность есть своеобразное сочетание индивидуальных свойств человека, отличающее его от других людей. А индивид – отдельно взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств: биологических, физических, социальных, психологических.

Способности, темперамент, характер, волевые качества, эмоции, мотивация, социальные установки составляют структуру личности.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Дайте определение понятию личности.
2. Какие предпосылки влияют на становление профессиональной личности?

Самостоятельное изучение темы 2
Основные психологические подходы к исследованию становления
профессионала
Теоретическая часть

В мировой психологии существует большое количество исследований, посвященных проблеме профессионального становления и развития личности. Однако при всем многообразии и разнонаправленности имеющихся концепций в рамках указанной тематики, существует некая «неравномерность» изучения ряда проблем. Предметом профессиологии является психологическая характеристика профессиональной деятельности человека: классификация профессий, профессиография, проектирование стандартов профессий.

Исследование проблемы профессионального развития личности в 21 веке первостепенная цель, поскольку данный вид человеческой активности связана с социализацией индивида, его самореализацией и самоактуализацией.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Как кроме этического кодекса можно регулировать этические принципы и основные нравственные качества государственных и муниципальных служащих?
2. Рассмотрите опыт других стран по саморазвитию личности и управлению талантами.
3. Какие типы конфликтов выделяют?
4. В чем выражаются позитивные и деструктивные стороны конфликта?

Самостоятельное изучение темы 3

Оценка влияния профессиональной деятельности

Теоретическая часть

Человеческая деятельность настолько разнообразна, что универсальные моральные нормы оказываются часто недостаточными для регулирования человеческого поведения в конкретных, специфических областях деятельности. Вместе с тем это не означает, что любые поступки, совершенные для достижения целей организации могут быть оправданы. Существует много современных методов оценки профессиональной деятельности. Главная опасность методов заключается в возможности субъективной оценки. Избежать этого можно разработав систему методов и продумав четкие критерии оценки. Определив список приоритетных для аналитического процесса критериев, необходимо убедиться, что они соответствуют определённым требованиям.

Вопросы к практическому занятию:

1. В чем заключается необходимость и сущность профессионализма?
2. Какие виды профессионального становления вам известны?
3. Что такое профессиональное выгорание и в чем его опасность?

Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций

Вопросы к собеседованию

по дисциплине

«Технологии личностного и профессионального развития»

1. Проблема определения понятия "личность".
2. Индивид, личность, индивидуальность.
3. Парадигмы и теории понимания личности.
4. Тенденции в профессиональном развитии личности.
5. Психологическое профессиоведение: общая характеристика и теоретико-методологические основания.

6. Методы исследования в психологическом профессиоведении
7. Оценка профессиональной деятельности персонала.
8. Характеристика методов оценки работы.
9. Анализ проведения оценки результатов работы персонала
10. Особенности, содержание и процесс трудовой деятельности.
11. Специфику организации рынка труда в условиях конкуренции.
12. Представление о мире профессионального труда.
13. Понятия культура труда, профессионализм, профессиональный идеал.
14. Роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства.
15. Истоки профессионально-личностного самоопределения.
16. Потребности и мотивы самоопределения.
17. Основные закономерности развития своих возможностей и способностей.
18. Закономерности формирования обще учебных умений и навыков.
19. Понятие «успех» в жизни и профессиональной деятельности.
20. Особенности работы с информацией.
21. Структура личности.
22. Тактика поведения в конфликте.
23. Виды устной и письменной коммуникации.
24. Основы самопрезентации.
25. сновные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития.
26. Направления личностно-профессионального роста.
27. Предмет профессиональной деятельности: управление экономическими системами.
28. Методы исследования в экономике.
29. Информационные технологии и системы в научные исследования.
30. Методологические основы научных исследований.

1. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация в форме зачета

Процедура зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех текущих аттестаций, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

2. Критерии оценивания компетенций

Зачет выставляется автоматически при своевременной сдаче студентами контрольных мероприятий в соответствии с положениями «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ,

протокол № 3 от 26.10.2017 г.), «Об организации образовательного процесса на основе рейтинговой оценки знаний студентов ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (принято Ученым советом СКФУ, протокол № 7 от 29.12.2016 г.)

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: собеседование

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо ознакомиться с рабочей программой дисциплины, подготовить ответы на вопросы к собеседованию.

Ответы на вопросы оцениваются по следующим критериям: правильность ответа, полнота раскрытия вопроса, умение аргументировать свой ответ.

Темы докладов

по дисциплине

«Технологии личностного и профессионального развития»

1. Труд в современном обществе и его значение для самореализации, самовыражения и самоутверждения личности.

2. Профессиональный идеал и его роль в профессиональном становлении личности.

3. Самооценка и самоанализ степени сформированности необходимых для профессии или специальности свойств личности.

4. Разработка модели профессионально-личностного самоопределения будущего конкурентного рабочего и специалиста: структура, критерии и уровни.

5. Профессионально-личностная перспектива.

6. Самоанализ профессионально-личностной перспективы по методике Н. С. Пряжникова.

7. Гуманистическая природа и творческий характер профессионального труда.

8. Социальный статус и социальная значимость профессии: всегда ли они совпадают?

9. Психологические характеристики профессионального самоопределения личности.

10. Карьера профессионалов в цифровом обществе

11. Профессиональная трансспектива студентов: сущность и направления психолого-педагогического сопровождения.

12. Предупреждение и преодоление деструктивных тенденций

профессионального развития личности.

13. Поливариативная карьера и транспрофессионализм.
14. Разработайте форсайт-проект управления профессиональной трансспективой личности в конфликтующих реальностях современного общества.
15. Прогнозирование профессионального будущего.
16. Психодинамические теории личности (З.Фрейд, А.Адлер, К.Г.Юнг).
17. Эго-психология (Э.Эриксон, Э.Фромм, К. Хорни).
18. Диспозициональное направление в теории личности (Г.Олпорт, Р.Кеттел, Г.Айзенк).
19. Бихевиоральное направление (Б.Ф. Скиннер).
20. Социально-когнитивная теория личности (А.Бандура).
21. Понимание личности В.М.Бехтеревым.
22. Личность как субъект отношений в концепции В.Н. Мясищева.
23. Конфликты: сущность, причины их появления в профессиональной среде, методы их невилирования.
24. Коммуникации в профессиональной деятельности, система их совершенствования.
25. Самопрезентация личности как фактор конкурентного преимущества при трудоустройстве.
26. Основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития.
27. Направления личностно-профессионального роста.
28. Профессионализм, профессиональный идеал, культура труда.
29. Методы оценки результатов работы персонала.
30. Роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях.

1. Описание шкалы оценивания

Компетенции студентов оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

2. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он демонстрирует сформировавшееся систематические знания и умения по дисциплине. Тема доклада актуальна, проблематика вопросов раскрыта. Используются современные инструменты передачи информации. Компетенции И-1. УК-4., И-2. УК-4., И-3. УК-4., И-1. УК-5., И-2. УК-5., И-1. УК-6., И-2. УК-6. освоены на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он показывает достаточный уровень знаний и умений по дисциплине. Тема доклада актуальна, проблематика вопросов раскрыта не в полном объеме. Используются современные инструменты передачи информации. Компетенции И-1. УК-4., И-2. УК-4., И-3. УК-4., И-1. УК-5., И-2. УК-5., И-1. УК-6., И-2. УК-6. освоены на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он показывает низкий уровень знаний и умений по дисциплине. Тема доклада актуальна, но проблематика вопросов раскрыта слабо. Используются современные инструменты передачи информации. Компетенции И-1. УК-4., И-2. УК-4., И-3. УК-4., И-1. УК-5., И-2. УК-5., И-1. УК-6., И-2. УК-6. освоены на минимальном уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он показывает очень слабые знания и умения по дисциплине. Тема доклада актуальна, но проблематика вопросов не раскрыта. Слабо используются современные инструменты передачи информации. Компетенции И-1. УК-4., И-2. УК-4., И-3. УК-4., И-1. УК-5., И-2. УК-5., И-1. УК-6., И-2. УК-6. не освоены.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: внимательное изучение лекционного материала, а также самостоятельную работу с основной и дополнительной литературой.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенций И-1. УК-4., И-2. УК-4., И-3. УК-4., И-1. УК-5., И-2. УК-5., И-1. УК-6., И-2. УК-6. Принципиальные отличия заданий базового уровня от повышенного заключаются в том, что при ответе на задания базового уровня студент просто демонстрирует знание учебного материала, а повышенный уровень требует более глубокой проработки учебного материала и умение делать логичные и аргументированные выводы.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо внимательно изучить указанные темы, опираясь на конспекты лекций, рекомендуемую основную и дополнительную литературу, а также материалы практических занятий.

При проверке задания, оцениваются:

- актуальность темы доклада;

- степень раскрытия темы;
- умение делать самостоятельные выводы.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Зобков, В. А. Методология личностного развития : учебник для вузов / В. А. Зобков. – М.: Юрайт, 2025. – 172 с.– ISBN 978-5-534-13731-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/567483>
2. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования : учебник для вузов / Л. М. Митина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2026. – 508 с. – ISBN 978-5-534-18794-6. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/589521>
3. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора: учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 253 с. –ISBN 978-5-534-14584-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/518664>
4. Пряжников, Н. С. Психология труда: учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2026. – 405 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18908-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/589764>
5. Исаева, Е. Р. Психология развития и возрастная психология : учебник для вузов / Е. Р. Исаева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2026. – 423 с. – ISBN 978-5-534-19368-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/590183>

Дополнительная литература:

1. Кашапов, М. М. Психология творческого мышления профессионала : монография / М. М. Кашапов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2026. – 301 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15922-6. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/588903>
2. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2026. – 380 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18818-9. – Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/589045>

3. Бергер, Е. И. Психология развития человека : учебное пособие для вузов / Е. И. Бергер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2026. – 241 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18688-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/588514>

4. Акопов, Г. В. Психология сознания: теория и методология : учебное пособие для вузов / Г. В. Акопов, Т. В. Семенова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2026. – 271 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19027-4. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/590211>

5. Митина, Л. М. Психологическая подготовка учителя : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 216 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13095-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/543472>

6. English for Academic Purposes: коммуникативная технология обучения английскому языку для академического и профессионального взаимодействия : учебник / В. В. Доброва, П. Г. Лабзина, С. Г. Меньшенина, Н. В. Агеенко. – Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2020. – 157 с. – ISBN 978-5-7964-2272-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/105001.html>

7. Акмеология. Путь к вершине личностно-профессионального развития : учебное пособие / составители О. Н. Князева, Е. В. Алтухова. – Воронеж : Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2017. – 160 с. – ISBN 2227-8397. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/72648.html>

8. Гаврилюк, Н. П. Психология профессионального развития : учебник для обучающихся инженерных специальностей / Н. П. Гаврилюк. – Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. – 150 с. – ISBN 978-5-9961-1959-2. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/101426.html>

9. Гребенникова, А. А. Управление профессиональным развитием в органах местного самоуправления : учебное пособие / А. А. Гребенникова, Е. А. Мамлина, Т. Г. Польшина. – Саратов : Вузовское образование, 2019. – 67 с. – ISBN 978-5-4487-0530-4. – Текст: электронный // Электронно-

библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL:
<http://www.iprbookshop.ru/87087.html>

10. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Д. Болдогоев, Э. Борчанинова, А. Глотова [и др.] ; под редакцией М. Савиной. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 288 с. – ISBN 978-5-9614-4582-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/93038.html>

11. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. – Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2019. – 193 с. – ISBN 978-5-9275-3209-4. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/95816.html>

12. Кови С. Р. Семь навыков высоко эффективных людей: мощные инструменты развития личности Электронный ресурс / Стивен Кови Р. ; пер. О. Кириченко ; ред. Е. Харитоновой. - Семь навыков высоко эффективных людей: мощные инструменты развития личности, 2020-08-26. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 373 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9614-1029-7

13. Шкатулла, В. И. Подбор и управление персоналом (как работодателю и работнику найти друг друга) : науч.-попул. изд. / В.И. Шкатулла. - М.: Ред. "Рос. газеты", 2017. - 160 с. - (Библиотечка "Российской газеты", Вып. № 14)