

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Костромской государственный университет»  
(КГУ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)  
**Основы профессиональной диагностики и профессионального  
консультирования**

Направление подготовки (37.04.01) Психология

Направленность Психология в бизнесе

Очная форма обучения

Квалификация (степень) выпускника: магистр

**Кострома  
2021**

Рабочая программа дисциплины «Основы профессиональной диагностики и профессионального консультирования» разработана в соответствии с ФГОС ВО

37.04.01 Психология ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки  
37.04.01 Психология, утвержденный Минобрнауки  
России № 841 от 29.07.2020

Разработал: \_\_\_\_\_ Уманская И.А. к.п.н, доцент каф. общей и социальной психологии

Рецензент: \_\_\_\_\_ Сапоровская М. В, д.пс.н., профессор, доцент каф. общей и социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО:

На заседании кафедры общей и социальной психологии

Протокол № 17 от 02.06.2021

Заведующий кафедрой общей и социальной психологии

\_\_\_\_\_ Сапоровская М.В., д.пс.н., профессор  
Подпись

ПЕРЕУТВЕРЖДЕНО:

На заседании кафедры общей и социальной психологии

Протокол № 17 от 25.05.2022

Заведующий кафедрой общей и социальной психологии

\_\_\_\_\_ Сапоровская М.В., д.пс.н., профессор  
Подпись

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины:** ознакомление с теоретическими и практическими подходами к процессу коммуникации в бизнесе, готовность применять навыки сопровождения коммуникаций в бизнесе

### **Основные задачи дисциплины:**

- сформировать навыки коммуникаций в условиях группового принятия решений, -
- знакомство с психологическими подходами к процессу коммуникаций в бизнесе с учетом специфики выполняемых задач на разных уровнях управления организацией; с этическими нормами деловых коммуникаций;
- выполнения управленческих указаний (поощрения, наказания), проведения переговоров и других сферах применения психологических знаний для решения практических задач в бизнесе;
- оказание помощи в профессиональном самоопределении психологов, планирующих работу в бизнесе

### **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.**

Способен разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической защищенности и предупреждения психологического неблагополучия населения (ПК-1)

Код и содержание индикаторов компетенции:

ИПК-1.1. Владеет психотехнологиями проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи

ИПК-1.2. Владеет методами оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Способен проводить психологическое консультирование субъектов образовательного процесса (ПК-5)

Код и содержание индикаторов компетенции:

ИПК-5.1. Владеет методикой организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

ИПК-5.2. Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

ИПК-5.3. Владеет методами определения и оценки личностных и профессиональных компетенций

**Знать:** основные психологическими подходы к процессу коммуникаций в бизнесе с учетом специфики выполняемых задач на разных уровнях управления организацией, этические нормы деловых коммуникаций;

**Уметь:** оказывать помощь в профессиональном самоопределении психологов, планирующих работу в бизнесе; оказывать организовывать и сопровождать деловые коммуникации различного вида

**Владеть:** навыками коммуникаций в условиях группового принятия решений, выполнения управленческих указаний (поощрения, наказания); навыками проведения переговоров и других сферах применения психологических знаний для решения практических задач в бизнесе

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений. Изучается на 2 курсе в 4 семестре.

### 4. Объем дисциплины

#### 4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических часов и виды учебной работы

Виды учебной работы,	Очная
Общая трудоемкость в зачетных единицах	4
Общая трудоемкость в часах	144
Аудиторные занятия в часах, в том числе:	
Лекции	22
Практические занятия	26
Практическая подготовка	
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа в часах	96
Форма промежуточной аттестации	Зачет 3 семестр

#### 4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очная
Лекции	22
Практические занятия	26
Лабораторные занятия	
Консультации	-
Зачет/зачеты	
Экзамен/экзамены	0,35
Курсовые работы	-
Практическая подготовка	
Курсовые проекты	-
Всего	48,35

## 5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

### 5.1 Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самост. работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1	Современные подходы в профконсультировании.	11	3	2		6

2	Пятишаговая модель профконсультации.	9	2	2		5
3	Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений).	10	2	2		6
4	Профконсультирование в ситуации трудоустройства профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении	12	2	3		7
5	Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации	11	2	3		6
6.	Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы	11	2	3		6
7.	Психодиагностика в период адаптации к профессиональной деятельности.	11	2	3		6
8.	Психодиагностика удовлетворенности профессиональной деятельностью.	11	2	3		6
9.	Психодиагностика профессионального выгорания.	13	3	3		7
10.	Психодиагностика мотивации профессиональной деятельности.	11	2	2		7
	экзамен	36				36
	Итого:	144(4 з.е.)	22	26		96

## 5.2. Содержание:

Тема 1. Современные подходы в профконсультировании.

Методологические основы профконсультирования. Виды психологической помощи. Виды консультирования. Задачи и основные направления профконсультирования Проблемы и цели деятельности профессионального Консультанта. Основные этические положения, касающиеся профконсультирования. Концепция профессиональной деятельности консультанта. Концепция развития конкурентоспособности. Профессионала.

## Профессиональный опыт на рынке труда

### Тема 2. Пятишаговая модель профконсультации.

Культурная и индивидуальная эмпатия. Пятишаговая модель профконсультации. Логика консультации. Типичные ошибки в профконсультировании. Требование эмпатии в профконсультировании. Фокус-анализ в консультировании.

### Тема 3. Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений).

Профессиональное дообучение и переобучение. Профконсультирование на этапе оптации (школьники). Основные группы профконсультационных проблем. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации выбора профессии. Классификация профконсультационных ситуаций. Профориентационное заключение. Модель профконсультации выпускника профессионального учебного заведения. Консультирование по вопросу дополнительного профессионального образования. Отличия академического и бизнес-образования

### Тема 4. Профконсультирование в ситуации трудоустройства профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении

Мониторинг рынка труда. Требования работодателя к специалисту. Подготовка и анализ пакета заявительных документов. Подготовка к собеседованию при приеме на работу. Консультирование при подготовке к профессиональному отбору. Актуальные проблемы специалистов на этапе профессиональной адаптации. Профконсультирование работодателя по вопросам увольнения работника. Заключительное интервью. Профконсультирование работника в ситуации увольнения. Профконсультирование перед выходом на пенсию

### Тема 5. Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации

Коучинг карьеры как способ индивидуальной помощи менеджеру. Основные направления коучинга на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации. Актуальные проблемы профессионального развития. Стратегическое управление профессиональным опытом. Актуальные проблемы профессиональной деятельности руководителей.

### Тема 6. Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы

Психологические следствия вынужденной потери работы. Особенности поведения безработных. Типология безработных граждан. Порядок работы профконсультанта с клиентами центра занятости населения. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации потери и поиска работы. Технология работы профконсультанта центра занятости населения.

### Тема 7. Психодиагностика в период адаптации к профессиональной деятельности.

Особенности периода адаптации к профессиональной деятельности. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации учителя средней школы (М.А. Дмитриева). Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина). Самооценка психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд). Методика диагностики типа поведенческой активности (Л. И. Вассерман,

Н.В. Гумелюк).

Тема 8. Психодиагностика удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Опросник деловой направленности личности (ОДН) (В. Тараненко) Удовлетворенность профессией (методика В.А. Ядова, модификация Н.В.Кузьминой, А.А. Реана). Методика определения удовлетворенности трудом(А.В. Батрашев) . Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П..Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Тест на удовлетворенность работой(Р. Кунина) . Опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разонова). Опросник для изучения степени удовлетворённости своим функционированием в различных сферах(И.Колер(I.Karler)). Методика«Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н.В. Журин, Е.П. Ильин).

Тема 9. Психодиагностика профессионального выгорания.

Опросник МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой). Диагностика эмоционального«выгорания» личности(В. В. Бойко) . Методика«Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко) . Шкала субъективного благополучия. Опросник «Степень хронического утомления» (А.Б. Леонова). Диагностика состояния стресса (К. Шрайнер) .

Тема 10. Психодиагностика мотивации профессиональной деятельности.

Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана). Опросник мотивационной структуры личности(В. Гербачевский). Методика«Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» (Т.Л. Бадоев) . Диагностика привлекательности труда(В.М. Снетков) . Методика«Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) . Изучение мотивации к избеганию неудач(Т. Элерс). Методика«Мотивация к успеху» (Т. Элерс). Методика изучения мотивации к достижению успеха (Т.Элерс, модификация А.Г.Грецова) . Методика«Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан) . Методика«Мотивация аффилиации» (А. Меграбян; в модификации М.Ш. Магомед-Эминова). Опросник«МАС» (М. Кубышкина). Диагностика социально-психологических установок личности вмотивационно-потребностной сфере(О.Ф. Потемкина) . Методика«Оценка потребности в одобрении» (модификация Ю.Л..Ханина) . Методика «Диагностика потребности в поисках ощущений» (М..Цукерман).

### 5.3. Практическая подготовка

Не предусмотрено

## 6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

### 6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Методические рекомендации по выполнению задания	Часы	Форма контроля
1	Современные подходы в профконсультации	Провести мониторинг спроса и предложения регионального рынка труда для специалистов-психологов.	Для проведения мониторинга использовать соответствующие сайты, газеты и журналы. Найти ответы на следующие вопросы: 1. Определить конкурентные преимущества специалистов-психологов на рынке труда. 2. Сформулировать общие требования к профессиям, остро	6	Письменный отчет

			<p>востребованным на рынке труда.</p> <p>3. Определить уровень и структуру зарплат специалистов-психологов на рынке труда.</p> <p>4. Сформулировать возможности создания и появления новых рабочих мест для специалистов-психологов.</p> <p>5. Сформулировать общие требования работодателей.</p>		
2	<p>Пятишаговая модель профконсультации</p>	<p>Задание.</p> <p>Составить собственную схему протокола профконсультации согласно пятишаговой модели.</p>	<p>Задание выполняется с опорой на изученный материал</p>	5	<p>Письменная работа</p>
3	<p>Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений).</p>	<p>Провести индивидуальную профконсультацию школьника.</p>	<p>1) Подготовить протокол профконсультации школьника согласно пятишаговой модели.</p> <p>2) Используя подготовленные протоколы профконсультаций, провести индивидуальную профконсультацию школьника.</p> <p>3) Представить результаты письменно.</p> <p>4) Обсудить допущенные ошибки.</p> <p>5) Сравнить логику консультаций.</p> <p>6) Определить фокус в консультации.</p> <p>7) Предложить рекомендации по улучшению проведенной профконсультационной работы.</p>	6	<p>Протокол беседы, письменные рекомендации</p>
4	<p>Профконсультирование в ситуации трудоустройства профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении</p>	<p>Задания.</p> <p>1) Подготовить и провести интервью с любым специалистом, поменявшим место работы по собственному желанию.</p>	<p>Для выполнения задания:</p> <p>1. Подготовить вопросы, чтобы выявить: а) причины несоответствия интересов организации и специалиста; б) узкие места организации; в) преимущества нового места работы; г) степень ценности данного специалиста для организации.</p> <p>2. Предложить варианты решений, позволяющих организации сохранить данного специалиста, если в этом есть необходимость.</p> <p>3. Оформить интервью в форме протокола и сдать преподавателю.</p>	7	<p>оформить интервью в форме протокола</p>



5	Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации	провести индивидуальную профконсультацию успешного профессионала по вопросам его карьерного роста согласно пятишаговой модели.	Для выполнения задания необходимо: 1. Подготовить протокол профконсультации успешного профессионала по вопросам его карьерного роста согласно пятишаговой модели. 2.Используя подготовленный протокол профконсультации, провести индивидуальную профконсультацию клиента. 3.Представить результаты письменно. 4.Обсудить допущенные ошибки. 5.Дать оценку логике консультации. 6.Определить фокус в консультации. 7. Предложить рекомендации по улучшению проведенной профконсультационной работы.	6	Письменный отчет
6.	Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы	1.Провести индивидуальную профконсультацию с человеком, оказавшимся в ситуации потери и поиска работы. 2.Провести интервью с профконсультантом отдела профориентации районного отдела занятости населения. Цель интервью - выявить типичные профконсультационные ситуации и типичные затруднения в оказании психологической поддержки незанятому населению.	1. Подготовить протокол профконсультации безработного гражданина согласно схеме профконсультации безработных граждан. Использовать следующий примерный алгоритм консультации: а) установление контакта с клиентом; б) выяснение проблемы клиента; в) определение его профессиональных интересов и склонностей; г) ориентация на состояние здоровья клиента; д) информирование о ситуации на рынке труда; е) информирование о профессиях, вакансиях; ж) проведение экспресс-диагностики; з) информирование о возможном профобучении. 3. Представить результаты письменно. 4. Обсудить допущенные ошибки. 5. Сравнить логику консультаций. 6. Определить фокус в консультации. 7. Предложить рекомендации по улучшению проведенной проф-	6	Протокол профконсультации  Письменный отчет

			консультационной работы. 2. Для интервью: 1. Составить классификацию профконсультационных ситуаций. 2. Составить классификацию типичных затруднений в оказании психологической поддержки. 3. Сформулировать возможные рекомендации по снятию выявленных затруднений.		
7.	Психодиагностика в период адаптации к профессиональной деятельности.	Провести психодиагностику, используя две методики из изученных	При применении методики соблюдать правила использования подобного инструментария (обсуждалось на занятии)	6	Письменный отчет
8.	Психодиагностика удовлетворенности профессиональной деятельностью.	Провести психодиагностику, используя две методики из изученных	При применении методики соблюдать правила использования подобного инструментария (обсуждалось на занятии)	6	Письменный отчет
9.	Психодиагностика профессионального выгорания.	Провести психодиагностику, используя две методики из изученных	При применении методики соблюдать правила использования подобного инструментария (обсуждалось на занятии)	7	Письменный отчет
10.	Психодиагностика мотивации профессиональной деятельности.	Провести психодиагностику, используя две методики из изученных	При применении методики соблюдать правила использования подобного инструментария (обсуждалось на занятии)	7	Письменный отчет
	Экзамен			36	
	Всего			96	

## 6.2. Тематика и задания для практических занятий

### Занятие 1. Современные подходы в профконсультировании.

1. Сравнительный анализ концепций профконсультирования. Заполнить таблицы сравнения: «Различия в формировании концепции психолога-консультанта и профконсультанта, работающего в организации» (проанализировать сходство и различия.) и «Сравнение двух концепций профконсультирования»

2. Психологические понятия в профконсультировании

Задания.

1) Дать определение следующих понятий, обозначить их пиктограммами и сравнить между собой: личностный смысл и значение, мотивы и стимулы, деятельность и поведение, «Я-концепция» и «Я-образ», действия и операции, мотивы и потребности, ценности инструментальные и терминальные, профессиональный и жизненный опыт, способности и склонности, формирование и развитие.

2) Подобрать примеры системных образований. Охарактеризовать как систему

жизненный опыт человека, профессиональную деятельность, поведение человека в организации, малую социальную группу.

### **Занятие 2. Пятишаговая модель профконсультации.**

1.
  - 1) Подготовить протокол профконсультации согласно пятишаговой модели.
  - 2) Используя подготовленные протоколы профконсультации, провести индивидуальную профконсультацию друг друга.
  - 3) Представить результаты группе.
  - 4) Обсудить допущенные ошибки.
  - 5) Сравнить логику консультаций.
  - 6) Определить фокус в консультации.
  - 7) Предложить рекомендации по улучшению проведенной проф.консультационной работы.
  - 8) Предложить типологию рассмотренных в группе проблем.
  - 9) Сформулировать типичные ошибки, допущенные при проведении консультации.
2.
  - 1) Помочь кому-либо из своих знакомых определить достигнутый им результат в какой-либо области по его выбору.
  - 2) Провести переформирование проблемы клиента, найдя в ней нечто полезное для него.
  - 3) Провести переформирование какого-либо недостатка клиента, отметив, какие преимущества дает ему этот недостаток.
  - 4) Во время аудиторного занятия рассмотреть и проанализировать все представленные варианты.

**Занятие 3. Профконсультирование в ситуации выбора профессии (школьники и выпускники профессиональных учебных заведений).**

#### **Занятие 1**

Профконсультации школьников: профориентационные игры

Задание. Подготовиться к профориентационной игре «Один день из жизни» (данное упражнение является модификацией известной игры «Рассказ из существительных», которая была адаптирована Н. С. Пряжниковым к проблематике профессионального самоопределения). Цель игрового упражнения - повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста. Упражнение проводится в кругу. Количество играющих от 6-8 до 15-20.

Время от 15 до 25 мин. Основные этапы:

1. Ведущий определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмотреть. Например, группа решила рассмотреть профессию «психолог»
2. Общая инструкция: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника-психолога. Это будет рассказ только из существительных.

К примеру, рассказ о трудовом дне учителя мог бы быть таким: звонок - завтрак - звонок - урок - двоечники - вопрос - ответ - тройка - учительская - директор - скандал - урок - отличники - звонок - дом - постель. Мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу психолога, а также определим наши способности к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штришком испортить весь рассказ. Важное условие: прежде чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы лучше

запомнить названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, связывая слово с конкретным человеком».

3. Ведущий может назвать первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них. Если игроков 6-8, то можно пройти два круга, тогда каждому придется называть по два существительных.

4. При подведении итогов игры можно спросить у участников, получился ли целостный рассказ, не испортил ли кто-то общий рассказ своим неудачным существительным. Если рассказ получился путаным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что в нем происходило (и происходило ли?). Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

2.

Техники консультирования школьников

Провести профессиональную консультацию с кем-либо из старшеклассников, стоящих перед проблемой выбора профессии и испытывающих затруднения в самостоятельном ее решении; оформить протокол консультации. Использовать при проведении консультирования модель индивидуальной профконсультации, предложенную Е. А. Климовым:

- выявить профессиональные интересы и склонности оптанта, используя опросники «Карта интересов», ДДО, опросник Голланда;

- сопоставить выбор оптанта с потребностями рынка труда в той местности, в которой он собирается в дальнейшем работать.

Помочь оптанту определиться с выбором в соответствии с профессиями, востребованными на рынке труда;

- выявить степень соответствия склонностей и интересов оптанта его способностям, подобрав и использовав соответствующие профдиагностической задаче методики исследования профессионально важных качеств;

- совместно с оптантом сформировать основной и запасной варианты профессионального плана, где отразить тип и вид учебного заведения, выбранного для получения профессионального образования, желаемый уровень профессионального образования, возможные места дальнейшего трудоустройства, возможные перспективы профессионального роста, затруднения в реализации профессионального плана и пути их преодоления;

- оформить профконсультационное решение в виде протокола;

- на аудиторном занятии обсудить типы профконсультационных ситуаций, которые возникли в ходе самостоятельной работы студентов. Выписать типичные затруднения и обсудить способы их преодоления при профконсультировании оптантов

#### **Занятие 4. Профконсультирование в ситуации трудоустройства профессиональной адаптации. Профконсультирование при увольнении**

Задание 1.

1. Отработать в игровой форме ситуацию собеседования при приеме на работу. Группа делится на пары, в которых один человек играет роль профконсультанта, другой - кандидата на имеющееся в организации вакантное место менеджера по работе с персоналом. Цель собеседования - составить заключение об уровне профессиональной компетентности кандидата и предложить варианты решений относительно его трудоустройства в данной организации.

Предлагаемые организационные формы и виды организаций:

1. Крупная торговая компания, занимающаяся торговым обслуживанием населения, имеющая несколько крупных торговых залов, заинтересованная в привлечении и удержании максимального числа покупателей.

2. Предприятие-посредник, организующее сеть региональных продаж торгового

оборудования, осуществляющее связь поставщиков с потребителями.

3. Государственный департамент занятости населения.

4. Крупное производственное предприятие. Требуется обучение среднего управленческого аппарата умению самостоятельно устанавливать связи и вести деловые переговоры с партнерами.

5. Организация, занимающаяся постановкой многоуровневого маркетинга, заинтересованная в качественном расширении дилерской сети.

Необходимо предварительно провести следующую работу:

- определить требуемую компетентность кандидата на вакансию в соответствии с интересами организации;

- разработать вопросник для собеседования, отдельно представить основные, дополнительные, косвенные вопросы;

- указать, какие дополнительные признаки будут диагностироваться в ходе собеседования.

2. Задание 2.

Обсудить возможные затруднения нового сотрудника в процессе разных видов адаптации и подобрать их конкретные примеры. Заполнить таблицу. Предложить организационные мероприятия по преодолению и предупреждению данных затруднений в процессе адаптации новых сотрудников в организации.

## **Занятие 5. Профконсультирование на этапе профессионального мастерства и профессиональной самоактуализации**

1. Проанализировать представленную ниже ситуацию

и разработать схему индивидуальной профконсультации Марины.

Ситуация для анализа (автор: Н. Володина, источник: журнал «Кадровый менеджмент»):

Семь месяцев назад, летом прошлого года, Марину пригласили в компанию «Тойс Дистрибьюшн» на должность менеджера по персоналу. До этого Марина в течение трех лет работала в известном кадровом агентстве, пройдя путь от ресечера до старшего консультанта. Компания «Тойс Дистрибьюшн» была клиентом агентства, и Марину пригласили не случайно: она успешно нашла сотрудников на несколько вакансий в течение последних месяцев. Сама Марина рассматривала переход в новую структуру как карьерный рост, поскольку ей предстояло, по сути, создать с нуля отдел персонала. «Тойс Дистрибьюшн» работает на рынке с 1999 года и является дистрибьютером игрушек нескольких российских и зарубежных производителей.

В настоящий момент в организации работают около 200 человек. До прихода Марины в компании управлением персоналом занимались руководители отделов, они самостоятельно подбирали сотрудников. Кадровое делопроизводство вела помощник бухгалтера, которая после прихода Марины должна была перейти в ее подчинение и стать инспектором по кадрам. Первоочередными задачами, поставленными перед Мариной, стали подбор и обучение персонала, а также формирование корпоративной культуры.

Оценивая результаты своей работы за прошедшее время, Марина понимала, что не все в реальности оказалось таким, как ей виделось ранее. Главной проблемой было то, что она сама не понимала своего положения в компании. Она чувствовала, что руководители отделов воспринимают ее больше как менеджера по подбору персонала, и это обстоятельство в последнее время стало ее тяготить. У нее практически не оставалось времени на ведение других дел. Разработка и проведение оценочных мероприятий для сотрудников отделов продаж и последующее формирование плана обучения персонала, как и многое другое, все же оставалось в проекте. Но Марина понимала, что она не участвует в формировании кадровой политики (да и политики как таковой нет), что она подчас является просто исполнителем, как, например, в случае, когда при проведении обучения коммерческий директор просто назвал имя тренера и тему тренинга, который ей

предстояло организовать.

Что касается сотрудников, то, как ей казалось, они воспринимали ее как человека от администрации. Поэтому, несмотря на позитивные в целом взаимоотношения, Марина чувствовала напряженность в общении с ними.

Во времена работы в кадровом агентстве должность HR-менеджера представлялась ей в более радужном свете. Марина анализировала события последних месяцев...

Примерно через месяц после того, как Марина приступила к своим обязанностям, один из менеджеров по продажам, тоже новичок в компании, в частной беседе спросил ее о том, как часто повышается в компании заработная плата. Марина не знала ответа на этот вопрос применительно к отделу продаж, но она проявила инициативу и провела мониторинг заработных плат по рынку, на основе которого разработала предложение для коммерческого директора об изменении схемы оплаты труда и более сильной ее привязке к результатам продаж. И хотя впоследствии коммерческий директор признал ее предложение по оптимизации системы оплаты труда интересным, первоначально оно было воспринято им как лоббирование интересов сотрудников...

Одно из самых неоднозначных событий произошло в октябре. В одном из отделов продаж возник конфликт между руководителем и менеджером, проработавшим в компании около года. Коллектив отдела разделился на поддерживающих и осуждающих сотрудника. Руководитель отдела попросил Марину найти основание уволить сотрудника, аргументируя это интересами компании. Марина дала несколько советов, которые были применены руководителем на практике, и через некоторое время сотрудник сам написал заявление об увольнении по собственному желанию. После этого Марина почувствовала негативное отношение со стороны тех, кто выступал на стороне уволенного... После проведения тренинга для менеджеров по закупкам Марина попросила тренера подготовить подробный отчет с рекомендациями по каждому из участников тренинга. В будущем она хотела использовать информацию при подготовке плана обучения сотрудников. Подготовленный отчет она передала руководителю отдела закупок, который сказал ей, что все недостатки своих подчиненных он знает сам и не хочет, чтобы «информация об их слабых сторонах...»

В чем заключались ошибки Марины? Что она сделала не так и когда потеряла контроль над ситуацией? И самое главное, какие действия ей стоит предпринять для изменения своего статуса в компании и завоевания большего доверия коллег и уважения руководства?

## 2.Задание.

1) Провести интервью с любым специалистом на тему его отношений с непосредственным руководителем. Цель интервью - выяснить роль и влияние непосредственного руководителя на карьеру своего подчиненного, ожидания подчиненного относительно такого влияния и поддержки руководителем его карьеры и профессионального роста, возможности партнерства в этом направлении. Оформить результаты интервью в виде протокола.

2) На аудиторном занятии обсудить проблемы, возможные конфликтные ситуации в социальном партнерстве «руководитель - подчиненный», возможные пути их решения, возможности такого партнерства, ожидания подчиненного.

## 3.Задание.

Познакомиться с одним из современных методов внутрифирменного обучения - методом конкретных ситуаций (кейс-стадис, или гарвардский метод), заключающимся в групповом обсуждении и разборе конкретных профессиональных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеofilmа и т. д. и где возможна и нормальна многовариантность решения одной и той же ситуации. С этой целью необходимо подобрать из учебников и пособий по управлению персоналом несколько ситуаций для обсуждения в группе; подготовить задание группе; организовать

обсуждение; подвести итоги и провести анализ занятия. Занятие проводится поочередно парами студентов в подгруппах по 6 -7 человек. На работу каждой пары (с одним «кейсом») отводится 20 минут.

#### Задание 4 .

Проанализировать представленные ниже ситуации и разработать схему индивидуальной профконсультации для каждой ситуации.

##### Ситуация 1

Компания, в которой работает сотрудник, его вполне устраивает, есть много плюсов (престиж компании, коллектив, место расположение и т. п.). Сотрудник разработал свой стратегический план развития карьеры. По его мнению, наступил период перехода его на следующую ступень развития (кризис перерастания своей профессиональной роли). Причем он согласен на постепенный переход, т. е., выполняя свои прежние трудовые обязанности, постепенно начинать выполнять новые функции. Сотрудник поговорил с руководителем, но не нашел поддержки. Руководитель пояснил, что все должностные обязанности четко распределены между сотрудниками, все хорошо справляются со своими обязанностями. Руководитель также хочет видеть сотрудника на прежнем месте, аргументируя это тем, что он доволен его работой и что его обязанности некому передавать, так как ни расширения штата, ни каких-либо перемещений внутри отдела не предусматривается. Свои полномочия руководитель делегировать тоже не желает. Как поступить сотруднику - выждать, когда что-либо изменится в коллективе, при этом временно отодвигая свой план развития на будущее, либо рискнуть и, оставив компанию, заняться поиском других путей самореализации и саморазвития?

##### Ситуация 2

Мой практический опыт работы в трех организациях показывает, что значительного карьерного роста легче достичь, проработав в компании не менее 3 лет. Однако за это время работа, мне приходится, становится рутинной и скучной. Как выход из этой ситуации я вижу основание собственного дела, поскольку процесс создания и руководства собственной компанией предполагает огромное разнообразие людей и ситуаций, с которыми придется сталкиваться. Меня, как человека очень активного, это устраивает. Правильно ли я вижу выход из ситуации?

### **Занятие 6. Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы**

1. Задание. Подобрать и провести в группе апробацию психологических методик работы со следующими неблагоприятными эмоциональными состояниями клиента как результатом ненормативного профессионального кризиса: стрессовыми состояниями, ситуативной тревогой, фрустрацией, агрессивными проявлениями, аффектами.

2. Задание. Подготовить и провести с группой из 2 -3 человек занятие по выбору из программы Клуба ищущих работу. Проанализировать следующие особенности занятия:

1. Что дает это занятие его участникам?

2. Какие могут возникнуть затруднения при его проведении?

3. Что позволяет сделать занятие как можно более эффективным?

4. Каким должно быть оптимальное поведение профконсультанта, ведущего занятие? Какие ошибки могут быть им допущены? Предлагаемые темы программы Клуба ищущих работу для занятий со студентами: «Поиск работы по объявлениям», «Разговор по телефону о вакансиях», «Как сохранить свою работу».

### **Занятие 7. Психодиагностика в период адаптации к профессиональной деятельности.**

Ответить на вопросы:

1. На основании изученного материала дайте определение профессиональной адаптации.

2. Приведите примеры адаптогенных факторов, воздействующих на человека в профессиональной деятельности. На какие уровни функционирования организма

оказывают воздействие адаптогенные факторы?

3. Укажите направления первичной адаптации человека к деятельности.
4. Что такое кризис профессиональных ожиданий, в чем его причина и особенности выражения?
5. Укажите варианты разрешения кризиса профессиональных ожиданий.
6. В чем состоят ожидания работника и организации, всегда ли они совпадают?
7. Укажите варианты профессиональной адаптации и группы молодых специалистов в период адаптации.
8. Опишите особенности видов процесса производственной адаптации (профадaptации, психофизиологической адаптации, социально-психологической, организационной, экономической и санитарно-гигиенической).

### **Занятие 8. Психодиагностика удовлетворенности профессиональной деятельностью**

Ответить на вопросы:

1. На основе изученного материала дайте определение удовлетворенности профессиональной деятельностью с позиций разных авторов, выделите общие основания.
2. В чем отличие удовлетворенности как эмоционального состояния от удовлетворенности как отношения к объекту оценки?
3. Как соотносятся между собой понятия «удовлетворенности работой», «удовлетворенности трудом», «удовлетворенности профессией (специальностью)»?
4. В чем отличие понятий «удовлетворенность» и «удовлетворение»?
5. Кто из авторов придерживается общепсихологического направления в определении понятия удовлетворенности? В чем суть данного направления?
6. Кто из авторов придерживается социально-психологического направления в определении понятия удовлетворенности? В чем суть данного направления?
7. Опишите структуру удовлетворенности трудом.
8. Укажите детерминанты удовлетворенности трудом.

### **Занятие 9. Психодиагностика профессионального выгорания.**

1. Как соотносятся между собой понятия эмоционального и профессионального выгорания?
2. Что такое профессиональное выгорание, в чем его причины и последствия для человека?
3. Какие работники составляют группу риска в плане профессионального выгорания?
4. Укажите индивидуально-психологические особенности людей устойчивых к профессиональному выгоранию.
5. Приведите примеры психофизических, социально-психологических и поведенческих симптомов профессионального выгорания.
6. Что такое профессиональное выгорание организаций?
7. Укажите причины профессионального выгорания организаций.
8. Укажите симптомы профессионального выгорания организаций.

## **7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **а) основная литература**

1. Белянина И. В. Практические основы психодиагностики : учебное пособие : [16+] / И. В. Белянина, Е. М. Киселева, Л. М. Фомичева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа,



2019. – 176 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573754> (дата обращения: 06.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0349-5. – DOI 10.23681/573754. – Текст : электронный.

2. Мальцева Т. В. Профессиональное психологическое консультирование : учебное пособие / Т. В. Мальцева, И. Е. Реуцкая. – Москва : Юнити, 2015. – 144 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117055> (дата обращения: 06.06.2021). – Библиогр.: с. 126-131. – ISBN 978-5-238-01702-0. – Текст : электронный.

#### **б) дополнительная литература**

1. Васильев Г. А. Управленческое консультирование : учебное пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. – Москва : Юнити, 2015. – 255 с. – (Профессиональный учебник: Менеджмент). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560> (дата обращения: 06.06.2021). – ISBN 5-238-00717-5. – Текст : электронный.

2. Кашин В. К. Прикладное консультирование: учебно-практическое пособие / В. К. Кашин. – Москва : Евразийский открытый институт, 2009. – 135 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90326> (дата обращения: 06.06.2021). – ISBN 978-5-374-00306-2. – Текст : электронный.

3. Шестакова Е. В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е. В. Шестакова ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 199 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=270267> (дата обращения: 06.06.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный

#### **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

- ЭБС «Университетская библиотека online»; путь доступа: [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru);
- ЭБС «Знаниум», путь доступа: [www.znanium.ru](http://www.znanium.ru)

Курс содержит следующие элементы:

- элемент «Лекции» в текстовом формате;
- элемент «Видеолекции», представляющий собой видеозапись лекция в ВКС с использованием инструментария ПО Zoom;
- элемент «Практические задания», обеспечивающий проведение практических занятий;
- элемент «Тесты», обеспечивающий контроль освоения лекционного материала;
- элемент «Учебно-методическое обеспечение дисциплины», включающий в себя рабочую программу дисциплины, рекомендованную литературу;
- элемент «Обратная связь с обучающимися», представленная инструментом Форум.

#### **9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчато), комплект мультимедиа-оборудования, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: [GNU LGPL v3+](https://www.gnu.org/licenses/old-licenses/lgpl-3.0.html), [свободно распространяемый](https://www.gnu.org/licenses/old-licenses/lgpl-3.0.html) офисный пакет с [открытым исходным кодом](https://www.gnu.org/licenses/old-licenses/lgpl-3.0.html).