

Учреждение образования  
«Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор учреждения  
образования «Белорусский  
государственный экономический  
университет»

 Е. Ф. Киреева

28.12. 2022 г.

Регистрационный № УД 5350-28 уч.

## **ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ**

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной  
дисциплине для специальности 1-25-80 01 «Экономика»

Учебная программа составлена на основе учебного плана по специальности 1-25 80 01 Экономика (профилизация «Экономическая психология») регистрационный № 96 МГР-22 от 24.06.2022

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

*А.А. Островская*, доцент кафедры социальной работы учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет», кандидат педагогических наук, доцент

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

*И.И. Рифицкая*, доцент кафедры социально-гуманитарных и историко-правовых дисциплин Академии управления при Президенте Республики Беларусь, кандидат психологических наук, доцент

*И.Л. Васильева*, доцент кафедры философии учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат философских наук, доцент.

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой экономической социологии и психологии предпринимательской деятельности Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 4 от 29.11.2022 г.)

Научно-методическим советом Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 2 от 21.12 2022 г.)

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современная ситуация в социально-экономической и производственной сфере отличается сложностью и динамизмом. Существенно изменился рынок труда. Новые профессии, новые виды деятельности, ориентированные на поиск, привлечение и отбор квалифицированных специалистов говорят о необходимости профессиональной мобильности и конкурентоспособности работников. Это порождает новые проблемы профессиональной жизни человека. Развитие карьеры – одна из них.

Различные подходы к проблеме личности в профессии, личности в труде, влияние профессионального труда на личность взаимно дополняют друг друга, обогащая компетенции специалистов-профессионалов, работающих в данной области, вооружая их новыми современными технологиями для оказания социальной помощи нуждающемуся населению. Психологические знания в данной сфере корректируют выбор и построение соответствующего карьерного маршрута.

Учебная дисциплина «Психология карьеры» предназначена для реализации на второй ступени высшего образования. Данная учебная дисциплина входит в компонент учреждения высшего образования на второй ступени и включена в состав Модуля 2.2. «Организационно-психологические технологии управления».

*Цель учебной дисциплины* «Психология карьеры» – сформировать у магистрантов установку на приобретение системы психологических знаний и практических умений, способствующих продуктивной профессиональной деятельности, в рамках которой возможно построение индивидуальной карьерной траектории.

### *Задачи дисциплины:*

- сформировать у магистрантов основы теоретического анализа профессиогенных фактов и явлений, имеющих значение для продуктивности профессиональной деятельности работника;
- обучить навыкам распознавания позитивных и негативных конфликтогенных фактов и явлений, способствующих и препятствующих профессиональному развитию,
- обеспечить условия для успешной адаптации магистрантов к служебным и профессиональным требованиям профилактики деструктивных компонентов профессиональной деятельности;
- сформировать профессиональный интерес, мышление и поведение по отношению к различным компонентам профессионального развития,
- научить определять правомерность применения психологических приемов воздействия в процессе разрешения конкретных профессиональных задач;
- сформировать способность к разработке и проведению стандартного психологического исследования и психологического сопровождения карьерного развития личности.

Учебная дисциплина «Психология карьеры» аккумулирует имеющийся фонд действенных знаний магистранта в области управления, психологии, социологии, дополняет их теоретическими знаниями и формирует компетенции в сфере психологии карьеры. Учебная программа сочетает в себе теоретические основы и практические аспекты, связанные с погружением обучающихся в актуальную проблематику психологических основ карьерного роста и развития.

Содержание программы учитывает специфику специальности 1-25 80 02 «Экономика» профилизации «Экономическая психология», что выражается в адекватном сочетании и рассмотрении актуальных управленческих знаний в психологическом контексте. Отбор содержания учебной дисциплины производился с использованием следующих критериев: компетентности, актуальности и междисциплинарности.

Учебная программа учебной дисциплины «Психология карьеры» позволяет реализовать такие формы организации занятий как лекция и семинарские занятия. Основными педагогическими средствами обучения, отвечающим целям изучения дисциплины, являются: проблемное обучение, исследовательская деятельность (проведение микроисследований, работа с кейсами индивидуально и в группе); рефлексивное обучение; компьютерное обучение.

При изучении дисциплины «Психология карьеры» используются разнообразные формы самостоятельной работы.

В результате изучения данной учебной дисциплины магистрант должен *знать*:

- теоретические подходы, объясняющие профессиональное развитие личности и карьерное продвижение;
- модели, факторы карьерных изменений и перемещений, а также технологии планирования и управления карьерой и профессиональным развитием.

*уметь*:

- применять все вышеперечисленные знания для анализа карьерного продвижения;
- применять на практике технологии планирования и управления карьерой и профессиональным развитием;
- практически наблюдать и фиксировать психологические особенности ситуаций профессионального становления и карьеры;
- практически применять психологический инструментарий диагностики, прогноза и разрешения профессиональных задач.

*владеть*:

- методами эффективного психологического анализа отношений в трудовом коллективе;
- техникой личной самопрезентации в построении карьеры;
- способами психологического воздействия на подчиненных с учетом их психологических особенностей;

Магистрант после освоения учебной дисциплины «Психология карьеры» должен обладать следующими специальными компетенциями:

СК-4 – Быть способным применять современные технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.

Учебная дисциплина базируется на изучении учебных дисциплин «Общая психология», «Психология развития», «Психология управления».

Всего на изучение учебной дисциплины «Психология карьеры» типовым учебным планом специальности на дневной форме получения образования отводится 108 часов, из них аудиторных – 36 часов. Распределение аудиторных часов по видам занятий: 18 часов лекций, семинарские занятия – 18 часов, 72 часа самостоятельная (внеаудиторная) работа магистрантов.

Текущая аттестация проводится в форме зачета во 2 семестре.

Трудоемкость учебной дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

## **СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА**

### **ЧАСТЬ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ**

#### **Тема 1.1 Карьера как предмет теоретического осмысления**

Понятие о карьере. Эволюция представлений о карьере. Карьера и профессионализм. Карьера 21 века – «карьера без границ». Типологии карьерного развития: фриланс, дауншифтинг.

Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Управление деловой карьерой. Типы планирования карьеры. Индивидуальный план карьеры. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации и деловые качества личности. Карьероориентированное мышление.

#### **Тема 1.2. Законы карьерного развития**

Стартовые условия карьеры: родительская характеристики. Компенсация неблагоприятных стартовых условий. Карьерные мотивы и ценностные ориентации. Мотивация карьерного развития. Принятие карьерных решений. Периоды и критические точки карьеры. Гендерные различия при построении карьеры.

Психология карьеры. Личностные предпосылки карьерного успеха. Самоменеджмент как фактор развития карьеры. Основные направления исследования карьеры и анализа реализации ее законов. «Карьерная культура» исследованных бизнес-организаций; эмпирический анализ "моделей карьерного развития".

### **ЧАСТЬ 2. УПРАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ КАРЬЕРНЫМ РАЗВИТИЕМ**

#### **Тема 2.1. Индивидуальная профессиональная диагностика**

Индивид как субъект управления карьерой и инструменты, помогающие при планировании карьеры. Карьерный потенциал. Выявление сильных и слабых сторон личности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Цели карьеры и пирамида потребностей А. Маслоу.

Определение подходящих видов деятельности, рабочих графиков, типов организаций и карьер в соответствии с индивидуальными особенностями личности. Баланс между работой и личной жизнью. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач. Сильные и слабые стороны карьеры. Анализ «цель-средство». Диагностика одаренности. Теория профессиональных предпочтений Шейна «Якоря карьеры». Опросник MBTI – структура личности.

#### **Тема 2.2. Тенденции развития рынка труда**

Понятие «рынок труда». Структура и участники рынка труда. Рынок труда как «рынок продавца» и «рынок покупателя». Особенности рынка труда в РБ.

Профессиональная ориентация в Беларуси. Непрерывное профессиональное образование. Национальные особенности рынка труда: американский опыт, европейский опыт, опыт Китая.

HR-брендинг и рынок труда. Понятие о Human Resources (HR). HR как теория, практика и сфера профессиональной активности. Значение имиджа компании как работодателя. HR-брендинг в условиях рынка труда как «рынка покупателя». Преимущества компании на рынке труда. Мировые HR-бренды. Технологии создания HR-бренда.

### **Тема 2.3. Самопозиционирование на рынке труда**

Актуальность профессионального самопозиционирования в обществе нового типа. Пассивное позиционирование. Использование традиционных источников поиска работы: кадровые агентства, СМИ, социальные сети, знакомства и позиционирование.

Раскрутка собственного бренда в СМИ, профессиональных сообществах, экспертных мероприятиях и т.д. Некоторые мифы о самопрезентации на рынке труда: о написании резюме, о прохождении интервью, о личных связях и пр. Необходимость в индивидуальном карьерном консалтинге или коучинге.

### **2.4. Технологии индивидуального карьерного дизайна**

Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Конус карьеры.

Карьера работника по найму и в предпринимательской деятельности. Особенности карьеры предпринимателя. Портфолио карьерного продвижения. Карьерограммы и карты карьеры. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития. Сравнение различных технологий планирования карьеры (В. Сандерс, С. Д. Резник, Г. Г. Зайцев, Н. Карр-Руфино).

## **ЧАСТЬ 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Тема 3.1. Организация как субъект управления карьерой**

Развитие персонала и современные системы формирования управленческих кадров. Стратегия управления компанией и карьера. Общие принципы создания систем карьерного развития в организации управления карьерой персонала. Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне. Развитие карьеры персонала в организации.

Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом. Ротация кадров, аутплейсмент. Роль деловой оценки в развитии карьеры.

### **Тема 3.2. Формы управления карьерой в организации**

Основные задачи управления карьерой в организации. Должностные перемещения работников. Понятие социального капитала человека и организации. Социальный капитал в планировании карьеры. Профессиональное сообщество как социальная общность. Понятие, типология, задачи и возможности профессиональных сообществ.

Социальные сети, теория силы «слабых связей». Сетевое трудоустройство. Networking как социальная технология. Понятие «networking». Цели, средства, основные приемы networking. Networking в Беларуси и других странах. Кадровый резерв и работа с ним. Управление разнообразием экосистемы персонала.

### **Тема 3.2. Развитие карьеры**

Направления карьерного роста. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества.

Направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт). Основные стратегии работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры. Профессиональная мобильность. Профессиональная переподготовка. Исследовательский подход к развитию карьеры.



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»**  
**ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 1-25-80 01 «ЭКОНОМИКА» (профилизация «Экономическая психология»)**  
**ДЛЯ ДНЕВНОЙ ФОРМЫ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ II СТУПЕНИ**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Иное	Формы контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа			
1	2	3	4	5	6	лк	пз (сз)	8	9
1	<b>Теоретико-методологические подходы к психологии карьеры</b>	4		4					
1.1	Карьера как предмет теоретического осмысления	2		2				О [1, 2] Д [6, 7]	составление глоссария
1.2	Законы карьерного развития	2		2				О [1, 2] Д [6, 7]	опрос, конспект первоисточ-

									ников, дискуссия <i>Проверочный тест</i>
2	Управление индивидуальным карьерным развитием	8		8					
2.1	Индивидуальная профессиональная диагностика	2		2				О [1, 2, 4] Д [7, 12]	составление карты-схемы по теме
2.2	Тенденции развития рынка труда	2		2				О [1] Д [8, 9, 10]	опрос, конспект первоисточ- ников
2.3	Самопозиционирование на рынке труда	2		2				О [2, 3, 4] Д [4, 5]	опрос, дискуссия, интеллект- карты
2.4	Технологии индивидуального карьерного дизайна	2		2				О [3, 4] Д [11, 12]	опрос, игровое моделирова- ние <i>Проверочный тест</i>
3	Психологические основы управления карьерой сотрудников в организации	6		6					

3.1	Организация как субъект управления карьерой	2		2					О [1, 2, 3] Д [1, 2, 3]	опрос, рефераты, игровое моделирова- ние
3.2	Формы управления карьерой в организации	2		2					О [1, 3, 4] Д [3, 10, 12]	опрос, рефераты, дискуссия
3.3	Развитие карьеры	2		2					О[1, 3, 4] Д [4, 5, 11,12,13]	кейс-метод. Дискуссия <i>Проверочный тест</i>
	<b>Всего часов</b>	<b>18</b>		<b>18</b>						<b>зачет</b>

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### *Методические рекомендации по организации самостоятельной работы магистрантов по учебной дисциплине «Психология карьеры»*

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа магистрантов. Рекомендуется бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 1 час на 2-х часовое аудиторное занятие. Основными направлениями самостоятельной работы магистранта являются:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по учебной дисциплине в целом и ее разделам, изучение необходимой литературы по темам учебной программы, подбор необходимой информации в дополнительной литературе;
- подготовка к семинарским занятиям;
- подготовка к формам контроля знаний (контрольные задания, тесты);
- подготовка к форме аттестации.

## ЛИТЕРАТУРА

### Основная

1. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учебное пособие для студентов высших учебных заведений по специальностям «Психология», "Менеджмент" / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. – Минск : Высшая школа, 2018. – 382, [1] с. – (на русском языке).
2. Жирар, Д. Продай себя дорого / Д. Жирар, П. Кейсемор; [перевод с английского С. Е. Борича]. – Минск : Попурри, 2020. – 397, [1] с. – (на русском языке).
3. Чаморро-Премузик, Т. Уверенность в себе: как повысить самооценку, преодолеть страхи и сомнения: пер. с англ. с английского / Т. Чаморро-Премузик. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 333, [1] с. – (на русском языке).
4. Хуперт, Х. Искусство харизмы. Вдохновляйте, впечатляйте и заряжайте всех вокруг / Ч. Хупер; перевод с английского. Сергей Черваков. – Минск : Медисонт, 2019. – 214 с. – (на русском языке).

### Дополнительная:

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. – Люберцы : Юрайт, 2016. - 381 с.
2. 6. Готский, Г. Г. Человеческие ресурсы организации : электронный учебно-методический комплекс для магистрантов специальностей 1-25 80 01 «Экономика», 1-25 80 09 «Коммерция» [Электронный ресурс] / Г. Г. Готский. – Минск : БГЭУ. – 2019. – Режим доступа: 2019 <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/82569>
3. 7. Дубинко, Н. А. Стратегическое планирование персонала: учебное пособие / Н. А. Дубинко, О. А. Митрахович, Н. П. Пыжова – Минск : Академия

управления при Президенте Республики Беларусь, 2017. – 89 с.

4. 8. Дубрин А. Дж. Ваш собственный злейший враг. Теперь, чтобы преодолеть карьерный саботаж / А. Дж. Дубрин. – Нью-Йорк : АМАКОМ, 1992. – 241 с.

5. 9. Лаптенюк, А. С. Этика бизнеса : электронный учебно-методический комплекс для студентов Дальневосточного федерального округа 1-23 01 04 «Психология» [Электронный ресурс] / А. С. Лаптенюк // Минск : БГЭУ. – 2021. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/59749>

6. 10. Макеева, Е. С. Психология деятельности и поведения: электронный учебно-методический комплекс для студентов Дальневосточного федерального округа специальности 1-23 01 04 «Психология» [Электронный ресурс] / Е. С. Макеева. – Минск : БГЭУ. – 2019. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/19144>

7. 11. Наумов, В. В., Гридасов, М. А. Психология карьерного роста: [новый взгляд на профориентацию, пути карьерного роста, тренинги карьерного роста] / В. В. Наумов, М.А. Гридасов. – Минск.: Современная школа, 2009. – 318 с.

8. 12. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом: Учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 477 с.

9. 13. Кормнова, Н.А. Этика и психология делового общения: электронный учебно-методический комплекс для студентов [Электронный ресурс] / Н. А. Кормнова. – Минск : БГЭУ. – 2018. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/19184>

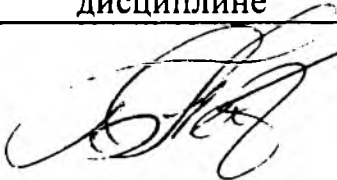
10. 14. Пономарева, М. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / М. А. Пономарева, М. В. Сидорова. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2016. – 113 с.

11. 15. Трейси, Б. Возрождение после кризиса: 12 шагов к перезагрузке карьеры и жизни / Б. Трейси – Москва : Поппури, 2022 – 240 с. .

12. 16. Чтения по управлению человеческими ресурсами. А. Ноз [в ред.]. – Чикаго : ИРВИН, 1994. - X, 690 с.

13. 17. Хьорт Л. С. Руководство по карьере Ирвина / Л. С. Хьорт. – Бостон : ИРВИН, 1993. - 80 с.

## ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола) <sup>1</sup>
Инновационное развитие организации (предприятия)	Экономика промышленных предприятий		Протокол № 4 от 29.12.2022

<sup>1</sup> При наличии предложений об изменениях в содержании учебной программы УВО

## ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО

на \_\_\_\_ / \_\_\_\_ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры экономической социологии и психологии предпринимательской деятельности (протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.)

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
к.с.н., доцент

\_\_\_\_\_

И.В. Лашук

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИСГО

\_\_\_\_\_  
к.ф.н., доцент

\_\_\_\_\_

Д.Г. Доброродный