

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ
И.о.декана
/В.В.Печковская /
«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

дисциплина по выбору

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины Психология личности и профессиональное самоопределение разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», утвержденным приказом по МГУ от 30 декабря 2020 года № 1384 (в редакции приказа МГУ от 21 декабря 2021 года № 1404).

Годы приема на обучение 2024, 2025, 2026

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к профессиональному блоку вариативной части (дисциплины по выбору студента) учебного плана, реализуется на 2 году обучения (2 курс, 3 семестр).

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть): освоение дисциплин бакалавриата: «Моделирование и количественные методы анализа в бизнесе», «Общий менеджмент», а также дисциплин магистратуры - «Психология профессиональной деятельности», «Мотивация организационной деятельности», «Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом».

Знания, навыки и умения, полученные при изучении, обеспечивают успешное освоение необходимы для прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (3 семестр).

3. Входные компетенции

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть): освоение дисциплин бакалавриата: «Экономика», «Общий менеджмент», а также дисциплин магистратуры - «Психология профессиональной деятельности», «Мотивация организационной деятельности», «Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом».

Знания, навыки и умения, полученные при изучении, обеспечивают успешное освоение необходимы для прохождения преддипломной практики, осуществления научно-исследовательской работы и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Изучается на 2 курсе (3 семестр).

2. Входные результаты обучения

Знать:

1. основные категории и понятия общей, социальной и организационной психологии;
2. психологические теории личности и их значение для понимания поведения человека в профессиональной деятельности;
3. основные закономерности формирования и развития личности;
4. психологические механизмы мотивации трудовой деятельности;
5. факторы профессионального выбора, профессионального развития и профессиональной идентичности;
6. базовые подходы к профессиональному самоопределению и карьерному развитию личности.

Уметь:

1. анализировать психологические особенности личности в контексте профессиональной деятельности;
2. применять базовые психологические концепции для объяснения поведения сотрудников в организации;
3. выявлять факторы, влияющие на профессиональный выбор и карьерные ориентации личности;
4. использовать психологические знания для анализа процессов профессионального развития и адаптации сотрудников;
5. интерпретировать результаты простых психологических и социологических исследований.

Владеть:

1. базовой психологической терминологией в области психологии личности и профессионального развития;
2. навыками анализа психологических особенностей личности в профессиональной среде;
3. навыками применения психологических знаний для решения типовых задач в сфере управления персоналом;
4. элементарными навыками использования методов психологической диагностики и анализа профессионального поведения.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
<p>УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), выработывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-4.1. Выбирает актуальную стратегию для эффективного формирования и развития команды (группы);</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы управления командой (группой); – стратегии формирования и развития команды (группы); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать команду (группу); – применять командные стратегии, соответствующие текущей ситуации; – планировать и осуществлять контроль развития команды (группы); <p>Владеть навыками управления командой (группой) для достижения оставленной цели.</p>

	<p>УК-4.2. Планирует и контролирует работу команды (группы) с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования работы команды (группы); – особенности психологии межличностных отношений в команде (группе); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и распределять рабочие задачи между членами команды (группы) с учетом их личностных особенностей; – контролировать исполнение работы команды (группы); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования командной работы; – методами контроля командной работы.
	<p>УК-4.4. Планирует и организует командную работу, распределяет роли и задачи, делегирует полномочия членам команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности планирования и организации командной работы; – командные роли и методы их распределения; – особенности осуществления коммуникаций в команде (группе); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать работу команды (группы) для достижения поставленной цели; – распределяет роли и задачи между членами команды (группы); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками планирования командной работы;

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками организации командной работы и распределения ролей в условиях командного взаимодействия;
<p>УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия.</p>	<p>УК-5.1. Устанавливает и развивает коммуникацию на государственном и иностранном языке (иностранных языках) в процессе академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы коммуникативного поведения (вербального и невербального); – методы коммуникации в деловой среде; – структуру и основные языковые клише переговоров; – современные информационно-коммуникационные технологии в сфере академического и профессионального взаимодействия; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понимать иноязычную устную и письменную академическую речь; – осуществлять коммуникацию на иностранном языке (иностранных языках); – вести диалог, соблюдая нормы речевого этикета; – устанавливать контакты и осуществлять коммуникацию в деловой среде; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками межкультурного взаимодействия с использованием современных коммуникативных технологий; – навыками устной и письменной речи на государственном и иностранном языке (иностранных языках) для поддержания профессионального делового общения;

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками самостоятельного поиска знаний и их освоения для улучшения своих языковых способностей; – навыками активного восприятия аргументации собеседника, выражения эмпатии, убеждения с использованием адекватных языковых средств.
	<p>УК-5.2. Участвует в научных конференциях, форумах, деловых встречах, конкурсах проектов, аргументированно и конструктивно представляет результаты академической и профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – структуру научной публикации и бизнес-презентации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вести дискуссию по направлению подготовки; – проводить переговоры и совещания; – представлять и аргументированно отстаивать свою позицию в академических и профессиональных дискуссиях на государственном и иностранном языке (иностранных языках); – находить компромиссные решения в дебатах и применять адекватные языковые средства для их достижения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Навыками публичного представления результатов научно-исследовательской и профессиональной деятельности; – Навыками аргументированной презентации результатов исследований и проектов, – Навыками академической и профессиональной коммуникации; – Навыками ведения научной дискуссии; – Навыками представления и защиты проектных решений;

		<ul style="list-style-type: none"> – Навыками использования современных цифровых инструментов презентации и визуализации результатов исследований; – Навыками профессионального взаимодействия в академической и деловой среде
Общепрофессиональные компетенции		
<p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.</p>	<p>ОПК-4.1. Разрабатывает концепцию проекта организационных изменений.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – процесс осуществления организационных изменений; – методы управления организационными изменениями; – проблемы осуществления организационных изменений; – методы постановки целей и задач проекта; – основные элементы концепции проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать готовность организации к осуществлению организационных изменений на основе передовых международных практик; – выбирать и обосновывать актуальные направления организационных изменений; – формулировать и обосновывать предложения по модернизации и развитию организации; – разрабатывать концепцию проекта организационных изменений <p>Владеть: навыками разработки концепции проекта организационных изменений.</p>

<p>ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.</p>	<p>ОПК-5.1. Использует современные информационные технологии и программные средства при решении всех типов задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информационные технологии и программные средства в управлении организацией; – методы применения информационных технологий и программных средств в управлении организацией; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять информационные технологии, программные средства и платформы для решения управленческих задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях. – применять информационные технологии и программные средства для межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; <p>Владеть: навыками применения информационных технологий, программных средств и платформ для решения управленческих задач профессиональной деятельности на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.</p>
Профессиональные компетенции		
<i>научно-исследовательский тип задач</i>		
<p>ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки</p>	<p>ПК-4.1. Разрабатывает план оценки персонала в соответствии с целями организации, определяет параметры и критерии оценки</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы тестирования программного продукта;

<p>персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.</p>	<p>персонала, выбирает средства и методы оценки и аттестации персонала.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки и аттестации персонала; – специализированные информационные системы и сервисы оценки и аттестации персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности), границы их применения; – порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; – параметры и критерии оценки персонала; – методы оценки и аттестации персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и оформлять документы по вопросам проведения оценки и аттестации персонала; – анализировать правила, процедуры и порядки проведения оценки и аттестации персонала; – работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам администрирования; документооборота при проведении оценки и аттестации персонала; – информировать персонал о результатах оценки и аттестации; <p>Владеть навыками проведения, оценки и аттестации персонала.</p>
	<p>ПК-4.2. Организовывает и проводит оценку и аттестацию персонала, систематизирует, обобщает и анализирует полученные</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – источники обеспечения организации персоналом

	<p>результаты, оценивает эффективность оценки и аттестации персонала.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации; – основные метрики и аналитические срезы в области поиска и привлечения персонала – критерии качества программного продукта и качества процесса разработки программного обеспечения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовать обеспечение заинтересованных сторон информацией о ходе тестирования программного продукта; – анализировать и сопоставлять реальное и запланированное состояния тестируемого программного продукта; – оценивает эффективность аттестации персонала <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала; – навыками составления отчета об оценке эффективности аттестации персонала.
<p>ПК-5. Способен самостоятельно разрабатывать стратегию и тактику маркетинга организации и маркетинга персонала на основе анализа сложного окружения (контекста), интерпретации социальных, экономических, правовых и культурных тенденций, прогноза последствий управленческих действий, формировать ценностное предложение работникам и соискателям.</p>	<p>ПК-5.1. Разрабатывает стратегию и тактику маркетинга организации на основе анализа внутренних и внешних социальных, экономических, правовых и культурных факторов и тенденций, прогноза последствий управленческих действий.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы стратегического маркетинга; – методы анализа и оценки организационного окружения; – процесс разработки стратегии и тактики маркетинга организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и оценивать организационное окружение;

		<ul style="list-style-type: none"> – ставить цели и задачи стратегии и тактики маркетинга организации; – разрабатывать план реализации стратегии и тактики маркетинга организации; <p>Владеть навыками разработки плана реализации стратегии и тактики.</p>
	<p>ПК-5.3. Формирует ценностное предложение работникам и соискателя</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы HR-маркетинга; – основы HR-брендинга; – методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности; – потребности персонала организации; – методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; – основные положения законодательства Российской Федерации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и оценивать условия труда в организациях-конкурентах; – выявлять, анализировать и оценивать потребности персонала; – проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; – проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой; – определять целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ; – определять критерии и уровни удовлетворенности персонала;

		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки концепции корпоративной социальной программы для работников с учетом требований законодательства Российской Федерации; – навыками разработки ценностного предложения работникам и соискателям.
<p>ПК-9. Способен применять методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом.</p>	<p>ПК-9.1. Применяет методы кадрового консультирования и кадрового аудита, технологии разработки и проведения комплексных процедур психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности; – методы проведения аудита а оперативных управленческих процессов в области управления персоналом; – требования и правила проведения аудита работы с персоналом; – основы психологии и социологии труда; – основы экономики, организации труда и управления; – основы экономики, организации труда и управления; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом; – проводить комплексные процедуры психологической, социальной и экономической диагностики деятельности по управлению персоналом; <p>Владеть навыками формирования отчетных документов по результатам управления</p>

		персоналом, его аудита, работы структурных подразделений.
	<p>ПК-9.2. Проводит аудит основных функций и направлений работы с персоналом коммерческих и государственных организаций, контроллинга управленческих процессов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – требования и правила проведения аудита работы с персоналом; – методы проведения аудита и контроллинга оперативных управленческих процессов в области управления персоналом в коммерческих и государственных организациях; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить аудит и контроллинг кадровых функций и направлений, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом; – проводить контроллинг системы управления персоналом; <p>Владеть навыками составления отчета об аудите оперативных управленческих процессов в области управления персоналом работы структурных подразделений и системы управления персоналом организации.</p>

4. Формы контроля

Контроль за освоением дисциплины осуществляется в каждом дисциплинарном разделе отдельно.

Рубежный контроль: тестирование по отдельным разделам дисциплины.

Итоговая аттестация в 3-м семестре - зачет.

Результаты текущего контроля и итоговой аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины осуществляется в соответствии с Приложением 1.

5. Объем дисциплины (модуля) составляет 108 часов, 3 зачетные единицы, в том числе 36 часа – аудиторная нагрузка, 72 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 2 курсе (3 семестр), итоговая форма отчетности – зачет
6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i>				Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальная работа с обучающимися	Всего	Вид	часы	Всего
Тема 1. Теоретические подходы к изучению личности.	12	2	2	0	0	4	Опрос Реферат	4	8
Тема 2. Структура и развитие личности.	14	3	3	0	0	6	Подготовка к устному опросу. Реферат	8	8
Тема 3. Профессиональное определение и его этапы.	18	3	3	0	0	6	Подготовка к устному опросу. Реферат Подготовка проектного задания в форме презентации	10	10

Тема 4. Методы диагностики личностных качеств и профессиональных предпочтений.	14	2	2	0	0	4	Опрос Контрольная работа Подготовка проектного задания	12	12
Тема 5. Планирование карьеры и стратегии профессионального роста.	16	3	3	0	0	6	Опрос Реферат Подготовка проектной работы в форме презентации	10	10
Тема 6. Взаимосвязь личностных особенностей и выбора профессии. Теория мотивации в профессиональном выборе.	14	2	2	0	0	4	Реферат Опрос Контрольная работа Подготовка проектной работы в форме презентации	10	10
Тема 7. Профориентационные подходы и их применение.	13	2	1	0	0	3	Реферат Опрос Проектные задания в форме презентации	7	7
Тема 8. Психология труда и изучение профессиональных требований.	10	1	2	0	0	3	Опрос Контрольная работа	7	7
Промежуточная аттестация	Зачет						4		

Итого	108	36	72
--------------	-----	----	----

7. Шкала и критерии оценивания

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="text-align: right;"> Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% </div> Итого:	 5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования письменный опрос проектное задание в формате презентации Итого:	15 10 20 45
3.	Итоговый проект	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

8. Ресурсное обеспечение:

• Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) Основная литература:

1. *Карпов, А. В.* Психология принятия решений в профессиональной деятельности : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585220>
2. *Общая психология. Введение в общую психологию: учебное пособие для вузов / Д.А. Донцов, Л.В. Сенкевич, З.В. Луковцева, И.В. Огарь; под научной редакцией Д.А. Донцова, З.В. Луковцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178с.*
3. *Манухина С. Ю. Психология труда : учебник и практикум для вузов / под общ. ред. С. Ю. Манухиной. — Москва : Юрайт, 2024. — 485 с. — ISBN 978-5-9916-7215-3.*
4. *Морозюк, С. Н.* Психология личности. Психология характера : учебник для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06609-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/index.php/bcode/564457>
5. *Чумакова, Т. Н.* Психология профессиональной деятельности и саморазвития : учебник / Т. Н. Чумакова. — Персиановский : Донской ГАУ, 2021. — 320 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/216779> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей. *Норман Д. Дизайн привычных вещей / пер. с англ. — Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2025. — 384 с.*
6. *Панина, С. В.* Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник и практикум для вузов / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 363 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16521-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559861>
7. *Шнейдер, Л. Б.* Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586239>

а) Дополнительная литература:

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос. 2005
2. Бодров, В.А. Формирование личности профессионала / В.А. Бодров // Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – С. 151-232
3. Бодров В.А. Удовлетворенность работой как социальная и психологическая детерминанта профессиональной пригодности субъекта труда // Социальная психология труда: Теория и практика. М.: Институт психологии РАН, 2010. Т. 1. С. 140-160.

4. Бодров В.А. Основные принципы разработки системы психологического отбора операторов и его проведения. Проблемы формирования профессиональной пригодности / Под. Ред. Ю.М. Забродина. М.: Экономика, 1985.
5. Герберт Д., Розенштиль Л. Фон Организационная психология. Человек и организация / Пер. с нем. О.А. Шипиловой. Харьков.: Гуманитарный центр, 2006. С. 50-160.
6. Гуревич, П.С. Психология личности : учебник / П.С. Гуревич. – 2-е изд.. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 479 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – DOI 10.12737/5245.
7. Доронина, И.В., Бичеев, М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Курс лекций [Текст] / И.В. Доронина, М.А. Бичеев. – Новосибирск: СибАГС, 2015. – 159 с.
8. Емелин В.А., Рассказова Е.И., Тхостов А.Ш. Технологии и идентичность: трансформация процессов идентификации под влиянием технического прогресса // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №9(17), 2012.
9. Емелин В.А, Рассказова Е.И., Тхостов А.Ш. Единство и разнообразие процессов формирования идентичности личности // Вопросы философии, 2018
10. Зайцев, А.В. Особенности функционирования высокотехнологичного предприятия в инновационной экономике. // Вопросы инновационной экономики. – 2014. – № 1. – С. 21-35.
11. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта: МПСИ, 2002. С. 327-380.
12. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т.Н. Лобанова. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 553 с.
13. Мельников, В.М., Ямпольский, Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: учебное пособие для слушателей ИПК преподавателей по пед. дисциплин ун-тов и пед. ин-тов [Текст] / В.М. Мельников. Л.Т. Ямпольский. – М.: Просвещение 1985. – 319 с.
14. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. Проф. В.П. Пугачева. – Москва : ИНФОРМА-М, 2022. – 394 с.
15. Немов, Р.С. Общая психология в 3 т. Том II в 4 кн. Книга 1. Ощущение и восприятие : учебник для вузов / Р.С. Немов. – 6-е изд., перераб. И доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 302 с.
16. Пряжников Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 365 с.
17. Общая психология: Введение в общую психологию: психология познавательных процессов: учебное пособие для студ. Психологических специальностей и направлений подготовки / Б.Н. Рыжов, Д.А. Донцов, М.В. Донцова, Л.В. Сенкевич; под науч. И общ. Ред. Б.Н. Рыжова и Д.А. Донцова; отв. ред. Д.А. Донцов. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: ФЛИНТА, 2021.
18. Перинская Н.А. (2018). Профессиональная идентичность // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 2. DOI: 10.17805/zpu.2018.2.19.
19. Полякова Н.Л. «Идентичность» в современной психологической теории // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология, 22 (4), С. 22-42.
20. Сергеев И.С., Махотин Д.А., Пронькин В.Н., Родичев Н.Ф. Профориентация в эпоху цифровой трансформации.

21. Чекмарев, О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. [Текст] / О.П. Чекмарев – СПб., 2013. – 343 с.
22. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер. – М.: МПСИ : Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 600 с.
23. Пряжников Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата. — Москва : Юрайт, 2016. — 365 с.
24. Чекмарёв О. П. Мотивация и стимулирование труда : учебно-методическое пособие. — Санкт-Петербург, 2013. — 343 с.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

MS Office

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. ЭБС «Юрайт: сайт. – URL: <https://www.biblio-online.ru/catalog/>
2. ЭБС издательства «Лань» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы]: сайт. – URL: <http://e.lanbook.com>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <https://psyjournals.ru/> - российская база психологических журналов.
2. <https://www.elibrary.ru> - российская научная электронная библиотека.
3. <https://www.researchgate.net> - международная платформа для публикации научных статей
4. <https://www.hr-portal.ru> – база статей и кейсов по управлению персоналом, мотивации, корпоративной культуре, внедрению инноваций и безопасной работе сотрудников.

Описание материально-технической базы

Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9. Язык преподавания: русский

10. Преподаватель (преподаватели): Печковская Е.М.

11. Разработчики программы: Старший преподаватель, Печковская Е.М.