

Утверждено
Приказ Высшей аттестационной комиссии Украины
23.06.2005 № 377 с изменениями и дополнениями,
внесёнными приказами ВАК Украины от 14.02.2006 № 73,
от 29.05.2006 № 263, от 19.09.2006 № 407,
от 12.02.2007 № 70,
от 02.07.2007 № 501,
от 14.12.2007 № 867,
от 02.02.2009 № 45,
от 29.04.2010 № 273

Зарегистрировано
в Министерстве юстиции Украины 05.07.2005
за № 713/10993 06.03.2006
за № 236/12110 07.06.2006
за № 682/12556 27.09.2006
за № 1075/12949 21.02.2007
за № 159/13426 12.07.2007
за № 805/14072 26.12.2007
за № 1398/14665 18.02.2009
за № 152/16168 05.05.2010
за № 315/17610

**РАЗВЁРНУТЫЙ ПАСПОРТ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика.
РОССИИ.**

(с комментариями учёных, руководящих исследованиями своих аспирантов и докторантов и которые могут определить актуальность любого нового исследования или исследовательской идеи на определённом этапе развития психологии той или иной страны)

I. Современная формула специальности: «Психология труда, инженерная психология, эргономика» - это научная специальность России, включающая исследования и разработку проектирование, развитие, оптимизацию системы «человек или группа людей – средство труда (физическое или информационное) – предмет труда (воздействие, управление или использование) – среда (физическая, информационная, социальная)» и процесса деятельности человека как субъекта – ведущего компонента системы, в различных условиях: внутренних (уровень интенсивности, экстенсивности и экстремальности деятельности) и внешних (экологических, технических, социальных, экономических, культурных). Объектом исследования являются психическая сфера человека, которая включает, психофизиологические составляющие, рассматривает человека, как субъекта труда – индивидуального и группового, в комплексе с компонентами психологической и социальной системы в разнообразных условиях среды. Под средой понимаются предметные, социальные, организационные, гигиенические, эстетические составляющие, факторы безопасности труда и социально и экономически обусловленная система видов труда в обществе.

Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с управлением человеческими ресурсами, организацией служебной деятельности сотрудников, формированию в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; проведение диагностико-оптимизационных работ с персоналом организации; оптимизация средств компенсации слабо выраженных у работников профессионально ценных качеств (вопросы компенсаторного профессионального приспособления, в частности при вынужденной перемене труда); организация работы персонала и совершенствование методического инструментария психологической службы; использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

II. Работа диссертанта сконцентрирована:

1. На изучении теории психологических основ трудовой деятельности, классификации, проектировании трудовых мест, организационных условий профессий как областей приложения духовных и физических сил людей; анализ требований, предъявляемых видами труда к личным качествам работников (включая вопросы работы человека в сложных, высокотехнологических автоматизированных системах и системе интернет), разработка профессиограмм для разных видов профессий (в том числе, разработка образовательных стандартов) и обоснования требований, предъявляемых разными видами труда к психическим свойствам человека.

2. На изучении профессионально необходимых качеств людей для определённых классов и видов труда: особенности личности, в том числе, её направленность на определённый класс труда, ценностные ориентации, потребности, установки и мотивы, характерологические особенности, свойства познавательных, творческих и психомоторных процессов, регуляции индивидуальной и коллективной деятельности.

3. На изучении теории и методов исследования профессионального мастерства и операционально-смысловых структур профессионального опыта (пространственных, временных, технологических, социальных). Психологические условия и способы формирования профессионализма работника как совокупности компетенций, нравственных и мировоззренческих основ человека как субъекта труда; трудовая мотивация, системы психологически обоснованного стимулирования трудовой деятельности в разных профессиях и на разных этапах трудовой деятельности.

4. На изучении поведения и проявления психики в сложных и опасных профессиях, военной, боевой и экстремальной деятельности, ошибки и отказы в деятельности по психологическим причинам, приводящие к снижению её эффективности, к авариям, происшествиям, катастрофам, способы устранения этих причин, методы по профилактике невротических срывов работников и профессиональных деформаций личности, формирование профессиональной и личностной надёжности работников опасных профессий, а также лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью.
5. На изучении психологических условий и путей установления соответствия личных качеств человека и требований профессии, психологические вопросы переподготовки работников, проектирование средств труда и производственной среды сообразно психологическим особенностям и жизненным ориентациям человека, расстановка кадров, профподбор, профотбор, консультирование по выбору профессии.
6. Изучении этапов, стадий развития, формирования человека как субъекта труда на разных возрастных этапах, в том числе допрофессиональное развитие человека, формирование его как субъекта труда (возрастные закономерности развития психики в части формирования профессионально ценных свойств, психологические основы трудового воспитания, обучения, профориентации, профконсультирования, психологической помощи молодым людям при планировании ими трудового жизненного пути); закономерности трудового развития человека на начальных этапах антропогенеза, онтогенеза; установление периодов, границ сенситивности психики человека к развитию в качестве субъекта труда;
7. На знании о кризисах профессионального развития и ухода от привычной активной трудовой деятельности по возрасту, психологические особенности смены профессий, способы оптимизации возникающих при этом внутрисубъектных состояний в случаях вынужденной перемены вида труда при частичной утрате трудоспособности, безработицы, существенных изменений привычных трудовых постов, средств и условий труда в связи с научно-техническим прогрессом и социально-экономическими трансформациями, экономическими кризисами в обществе;
8. Предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, в функционировании людей с ограниченными возможностями, а так же профессиональных рисков в различных видах деятельности. Знание психологических особенностей деятельности, лиц с ограниченными возможностями - инвалидов разного типа, лиц пожилого возраста, лиц с выраженными акцентуациями характера, психологическое обеспечение их трудоустройства – консультирование, профориентация, профотбор, способы поддержания их работоспособности, специфические требования к средствам труда, трудовым постам, внутренним и внешним условиям деятельности, подготовка социальных работников для работы с данными категориями людей.
9. Изучении психологических проблемы и эргономических аспектов конструирования, эксплуатации и производства сложных технических систем, проектирование средств труда (включая компьютеры и средства связи) и производственной среды сообразно психологическим особенностям человека. Психологические проблемы оптимизации использования компьютерных и коммуникационных систем, изучение особенностей функционирования операторов и операторских групп («команд»), включённых в управление сложными автоматизированными системами; разработка методов оптимизации их работы на основе анализа процессов делового общения, распределения трудовых функций, координации движений, согласования, исполнения решений, формирования опыта работы в команде .
10. Знание и навыки психологического консультирования руководителей по вопросам управления человеческими ресурсами, организации работы персонала, формирования в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; проведение диагностико-оптимизационных работ с персоналом по формированию профессионально ценных качеств, по адаптации к трудовой деятельности и условиям труда, и совершенствование методического инструментария психологической службы; использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

Заказать новое исследование

Для экспериментальной части диссертации необходимо знание:

1. методологии и методов исследования в психологии, диагностика профессионально необходимых психических свойств людей для определённых классов и видов труда; методы трудовой мотивации, системы психологически обоснованного стимулирования трудовой деятельности в разных профессиях и на разных этапах трудовой жизни;
2. особенности личности, в том числе, её направленность на определённый класс труда, ценностные ориентации, потребности, установки и мотивы, характерологические особенности человека, свойства познавательных, творческих и психомоторных процессов, движений, особенности эмоциональной регуляции индивидуальной и коллективной деятельности;
3. психических свойств человека – тип мышления, особенности образа мира, установки на творческий или исполнительный труд, мотивацию труда, индивидуальный и групповой стиль работы. необходимый для разных видов деятельности, профессий, профессиональных общностей; изучение условий и способов установления соответствия психических свойств человека и требований трудовой деятельности;
4. методов диагностики для профессионального отбор и подбора, психологические аспекты подготовки и переподготовки работников, расстановки кадров, соответственно личным качествам сотрудников. Для отбора и аттестации работников необходимо изучение методов, необходимых для этой цели, знать психологические основы и средства формирования у работников профессионально ценных свойств мотивации; использовать методологию и методы исследования механизмов саморегуляции и самоспитания человека;
5. методов формирования профессиональной и человеческой (личностной) надёжности представителей опасных профессий, условия и способы психологического обеспечения безопасности труда в разных видах труда (включая психологическую безопасность, как сохранение оптимальных состояний работников, их психического здоровья); формирование профессиональной и человеческой (личностной) надёжности представителей опасных профессий, условия и способы психологического обеспечения безопасности труда, включая психологическую безопасность, как сохранение оптимальных состояний работников, их психического здоровья).

6. теории и методов исследования профессионального мастерства и операционально-смысловых структур профессионального опыта (пространственных, временных, технологических, социальных). Психологические условия и способы формирования профессионализма работника как совокупности компетенций, духовных, нравственных и мировоззренческих основ человека как субъекта труда; трудовая мотивация, системы психологически обоснованного стимулирования трудовой деятельности в разных профессиях и на разных этапах трудовой жизни.
7. разработки методов, процедур оценки, аттестации, диагностики профессиональной компетентности и профессионально важных качеств специалистов, повышения их квалификации, в том числе разработка концепций соответствующих учебных центров на основе психологического моделирования деятельности специалистов по решению ими трудовых задач (включая деятельность с использованием компьютерных технологий);
8. исследование закономерности информационного взаимодействия человека и технических устройств, в том числе, автоматизированных рабочих мест, компьютеров, мобильных телефонов и подобное, использование их для проектирования или оптимизации психологических структур деятельности и разработки информационного обеспечения, построение моделей пользователей компьютеров как основы разработки «дружественных» интерфейсов;
9. исследование эргономических и антропологических, антропометрических подходов для оптимизации работы операторов и операторских групп, обеспечения оптимальной гигиенической и психогигиены производственной среды; изучение, оценка и проектирование средств отображения информации об управляемых объектах и органах, средств управления объектами сообразно особенностям психики людей;
10. проектирование процессов формирования трудовых компетенций, в том числе путём тренажерной подготовки операторов для работы в сложных, высокотехнологичных системах, обучения работников стилю принятия решений в условиях неопределённости, конфликта, ситуациях неизбежного риска, тренажерной подготовки операторов для работы в сложных, высокотехнологичных системах.
11. исследование психологических проблем построения критериев экспертного оценивания объектов, эргономического обеспечения организации рабочих мест, их материально-технического оснащения; разработка технических заданий на проектирование и создание нестандартного психологического инструментария и средств технического оснащения работы психолога-практика;
12. анализ и проектирование средств и условий труда, с учётом особенностей психики людей, в связи с развитием новых технологий (в том числе нанотехнологий и систем интернет) в разных профессиях: анализ ситуации, определение потребностей, диктующих необходимость изменений, формулирование ограничений и рисков проекта, планирование деятельности по подбору методов диагностики, интервенции и психологического сопровождения инноваций.
13. исследование групповых процессов в коллективе (взаимодействие коммуникации, конфликты), методики подбора персонала

III. Области науки, в которых происходит присуждении учёной степени. Психология.

Приведём пример тематики защищённых собственными силами авторов исследований научных диссертаций (ссылка может быть проверена в ресурсной базе библиотеки имени Ленина). Мы благодарны авторов исследований за их добросовестный труд

**РАЗВИТИЕ ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЖЕТ БЫТЬ ВАМИ
ЗАКАЗАНО СЕЙЧАС**

nataliya.klunko@gmail.com

Разработчик – собственник идей исследования	Тема диссертационного исследования, выходные данные исследования	Аннотация исследования, ключевые идеи, научная новизна, выводы исследователя	Наша помощь аспиранту (СДЕЛАТЬ АКТИВНЫЕ КНОПКИ ДЛЯ ПЕРЕХОДА В ФОРМУ ЗАКАЗА ИЛИ НАПИСАТЬ ПИСЬМО НАМ)
1. Гончарова Е.М.	Автореф. дис. кан. псих. наук Гончарова Е. М. 31.12. 2019. Москва 2019 / Е.М. Гончарова ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя» Москва – 2019 – 24с. рус..	Актуальность темы исследования. Современные условия службы в органах внутренних дел Российской Федерации (далее - ОВД) предъявляют высокие требования к личностным и профессиональным качествам сотрудников МВД России. Многие сотрудники, оказавшиеся в сложной ситуации, не могут справиться со стрессом, у них понижается стрессоустойчивость, происходит эмоциональное выгорание и профессиональная деформация. В связи с нехваткой кадров, в ряды ОВД принимают женщины. Сегодня достаточно много женщин проходит службу наравне с мужчинами,	<p><u>Заказать новое исследование</u></p> <p><u>разработать новое содержание для нового исследования</u></p> <p><u>- подобрать научные источники новому исследованию</u></p> <p><u>- Заказать встречу он-лайн для планирования помощи по исследованию</u></p> <p><u>- Заказать предметный</u></p>

		<p>успешно выполняя свои служебные обязанности. Однако, перед службой ОВД возникают вопросы, могут ли гендерные различия между мужчинами и женщинами влиять на профессиональную деятельность. Ставится вопрос о психологической готовности и возможности наравне с мужчинами переносить тяготы и лишения и влияния профессии на их личность. Существует деление профессий на мужские и женские по физической и эмоциональной нагрузке. Принято считать, что профессия - сотрудник ОВД, по характеру скорее мужская и женщинам не подходит, то есть они не могут справляться с должностными обязанностями так же хорошо, как и мужчины. Недооценка потенциала профессиональных качеств женщин порождает негативное психологическое влияние как на самих женщин-сотрудников ОВД, так и на использование этого ресурса МВД России. Говоря о гендерных различиях, часто отмечается, что женщины более подвержены негативному влиянию профессии, чем мужчины. В современных условиях гендерные различия стираются. Женщины часто занимают руководящие должности, занимаются экстремальными видами спорта. Традиционное деление семейных обязанностей то же изменяется. Поэтому вопрос о профессиональной пригодности женщин на службе в ОВД является на сегодняшний день актуальным.</p> <p>Цель исследования: выявить гендерные особенности проявления личностных качеств сотрудников полиции с разной профессиональной направленностью, а также определить пути совершенствования развития изучаемого феномена.</p> <p>Автор исследования предполагает, что различие влияний профессиональной деятельности (службы в ОВД) на изменение личностных качеств у женщин-сотрудников ПДН такое же, как и у мужчин.</p> <p>Автор отмечает гендерные различия между мужчинами и женщинами сотрудниками ПДН, которые проявляются в служебной деятельности в характере решения служебных задач, женщины обладают большей гибкостью и разнообразием личностных качеств, чем мужчины.</p> <p>Автор исследования рассматривает трансформацию межполовых отношений в процессе выполнения служебной деятельности, позволяющих оценить проявление гендерных различий в работе сотрудников органов внутренних дел, в частности инспекторов по делам</p>	<p><u>телефонный разговор с целью поступления в аспирантуру в вашем городе:</u></p> <p>- <u>Заказать статьи Вак и Скопус / Веб офф сайнс по данному направлению:</u></p> <p>- <u>подготовить чистовой текст диссертации-нужна помощь корректора</u></p> <p>- <u>Заказать автореферат по полному тексту диссертации:</u></p> <p>- <u>Заказать разделы диссертации</u></p> <p>- <u>Проверить текст на антиплагиат</u></p> <p>- <u>повысить антиплагиат текста статьи или диссертации:</u></p> <p>- <u>Заказать поиск научного руководителя диссертационного исследования:</u></p> <p>- <u>Другие (напишите нам !!!)</u></p> <p>- <u>предложить сотрудничество</u></p>
--	--	--	---

		<p>несовершеннолетних.</p> <p>Автор уточняет сущность личностных качеств и профессиональной направленности сотрудников полиции с учётом современных требований служебной деятельности;</p> <p>Автор разработал и апробировал программу тренинга развития личностных качеств сотрудников ПДН с разной профессиональной направленностью.</p> <p>Научная новизна:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Проведён комплексный анализ теоретических и эмпирических данных по выявлению гендерных особенностей в профессиональной деятельности сотрудников ПДН с учётом процессов трансформации, происходящих в современном обществе.2.Подтверждено, что имеющиеся гендерные особенности между полами влияют на эффективность выполняемой профессиональной деятельности.3.Выявлены наиболее общие личностные различия мужчин и женщин, которые проявляются в эмоциональной сфере, пространственной ориентации, когнитивных и коммуникативных способностях и в агрессии.4. Разработана теоретическая модель гендерных особенностей проявления личностных качеств сотрудников ПДН, в структуру которой входят такие элементы, как личностные качества сотрудника, профессионально-важные качества, мотивация на получение результата, психофизиологические факторы, влияющие на сотрудника, наличие гендерных стереотипов, влияющих на выполнение деятельности, наличие необходимых компетенций, существующие установки восприятия деятельности, наличие необходимых компетенций, существующие установки восприятия, социальные роли, которые являются образцом поведения для человека, занимающего определённый статус, влияние социального окружения, условия деятельности, что в конечном итоге влияет на развитие личности в целом.5.Выявлены гендерные особенности межкомпонентных зависимостей в структуре личностных качеств сотрудников ПДН, которые могут быть использованы руководителями при необходимости укомплектования штата.6.Выявлены и определены личностные качества, необходимые для выполнения оперативно-служебных задач. В частности, у женщин-сотрудников ПДН проявляются такие качества, как: добродушие, склонность к ярким эмоциональным проявлениям,	
--	--	--	--

		<p>развитое абстрактное мышление, высокий уровень общей культуры, чуткость, внимательность, тактичность, добросовестность и ответственность. Данные качества являются необходимыми для работы с несовершеннолетними.</p> <p>7. Предложены пути совершенствования личностных качеств; стимулирования личностного роста; выработки установок на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности; овладения профессиональными качествами в служебной деятельности. С учётом профессионально важных качеств и гендерных особенностей разработана программа тренинга и выявлена её эффективность.</p> <p>Всё это позволяет учитывать психологические различия гендерных особенностей в профессиональной деятельности для выполнения оперативно-служебных задач.</p> <p>Выводы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерные особенности проявления личностных качеств сотрудников полиции с разной профессиональной направленностью в современном обществе рассматриваются как специфическое образование, определяемое индивидуальными психологическими особенностями личности, что связано с трансформационными изменениями в обществе. 2. Выделены «личностные качества», «профессионально-важные качества», «направленность» и «профессиональная направленность», влияющие на проявление свойств и качеств личности, необходимых для ее адаптации в обществе, взаимодействия с окружающими и для качественного выполнения профессиональных задач. 3. Разработанная модель гендерных различий проявления личностных качеств сотрудников полиции с разной профессиональной направленностью, позволившая выделить основные критерии, влияющие на успешное выполнение профессиональных задач. 4. Составлены личностные профили сотрудников полиции на основе гендерных различий, стажа службы и выявленных личностных качеств, которые отразили изменения личностных качеств, происходящие за время службы и получаемого практического опыта. 5. Проведённый тренинг по формированию необходимых личностных качеств сотрудников полиции с учётом гендерных различий, влияющих на эффективность выполнения профессиональных задач, показал возможность его применения при подготовке сотрудников. <p>Практическая значимость:</p>	
--	--	---	--

		<p>предложены пути совершенствования слабых и сильных сторон направленности личности и определены методы и формы их реализации.</p> <p>Материалы диссертации могут быть использованы в рамках преподавания учебных дисциплин «Психология в деятельности сотрудников ОВД», «Юридическая психология», «Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел», «Социально-психологический тренинг профессионального общения».</p>	
<p>2. Жукова Л.В.</p>	<p>Автореф. дис. кан. псих. наук. Жукова Л. В. 20.04.2020. Москва 2020./ Л.В. Жукова АНО ВО «Российский новый университет», ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина», НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций» Москва – 2020 – 23с. рус..</p>	<p>Актуальность исследования социальных страхов студентов менеджеров в процессе обучения в вузе обусловлена необходимостью их подготовки к будущей профессии. Широкое распространение в современной сфере труда управленческой деятельности, привлекает внимание исследователей к проблеме выявления эмоциональных переживаний у студентов менеджеров в процессе их подготовке к будущей профессии.</p> <p>Автор исследования отмечает, что процесс профессионализации невозможен без активности студента, как субъекта образования. Активность студентов, прежде всего, проявляется в учебной деятельности при освоении профессиональных компетенций.</p> <p>При адаптации к вузу, в первый период учёбы, у студентов могут возникнуть и в дальнейшем сопровождать их определённые социальные страхи, объекты которых относятся к социуму, учёбе.</p> <p>Социальные страхи затрудняют процесс профессионализации студентов менеджеров и препятствуют формированию необходимых для данной профессии личностно-профессиональных качеств.</p> <p>Автор исследования отмечает, что страх может быть ресурсом или препятствием для профессионального развития студентов менеджеров в период обучения в вузе.</p> <p>Профессионально важными качествами для профессии типа «человек-человек» являются: уверенное поведение, навыки саморегуляции, коммуникативные навыки. Данные навыки необходимо развивать в процессе обучения в вузе. Поэтому, автором был разработан социально-психологический тренинг по преодолению социальных страхов студентов-менеджеров, посредством которого происходит развитие необходимых в профессии менеджера индивидуальных психологические качества, улучшаются общее функциональное состояние и академическая успеваемость.</p> <p>Цель исследования:</p>	

		<p>определить психологические особенности социальных страхов у студентов-менеджеров в процессе профессионализации и обосновать эффективность программы социально-психологического тренинга по преодолению социальных страхов, затрудняющих данный процесс.</p> <p>Научная новизна:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявлено влияние социальных страхов на процесс профессионализации студентов-менеджеров; 2. определены корреляционные связи между социальными страхами студентов-менеджеров и личностными особенностями – эмоциональной неустойчивостью, комфортностью, излишней сдержанностью и рассудительностью (озабоченностью), застенчивостью и интроверсией; разработана программа социально-психологического тренинга преодоления социальных страхов у студентов-менеджеров, которая помогает повысить эффективность профессионализации студентов в субъект-субъектной управленческой деятельности. <p>Выводы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведённые исследования позволили выявить проблемы социальных страхов студентов-менеджеров. Социальный страх студента-менеджера это эмоция, которая возникает в ситуациях угрозы его социальному статусу при дефиците информации или низкой оценке вероятности достижения желаемого результата, социальные страхи затрудняют процесс эффективного общения. 2. Деструктивные страхи затрудняют процесс профессионализации. Социальным страхам, связанным с адаптацией к условиям вуза (страх публичных выступлений, проверки знаний и умений, коммуникативные трудности с преподавателями), в большей степени, подвержены студенты первых курсов. У выпускников доминируют страхи неизвестности и ожидания отрицательных эмоциональных переживаний, что затрудняет процесс профессионализации. 3.. Выраженность социальных страхов связана с качествами личности, которые являются неблагоприятными для управленческой деятельности. К ним относятся: эмоциональная неустойчивость; конформность, покорность, зависимость; излишняя рассудительность и сдержанность, склонность все усложнять; робость, застенчивость; интроверсия. Помимо эмоциональной неустойчивости для студентов-менеджеров с социальными страхами характерны непродуктивные эмоциональные копинг-стратегии — 	
--	--	--	--

		<p>подавление эмоций, покорность, самообвинение и агрессивность.</p> <p>4.Предложенная программа социально-психологического тренинга по преодолению социальных страхов у студентов-менеджеров способствует повышению эффективности процесса профессионализации путём снижения уровня выраженности социальных страхов, вместе с чем повышается эмоциональная стабильность, социальная смелость, уменьшаются излишние рассудительность и сдержанность, склонность все усложнять. Помимо этих изменений улучшаются функциональное состояние и уровень субъективного комфорта личности, которые влияют на активность субъектов профессионализации. Повышается и средний балл академической успеваемости участников тренинга. Данное исследование не исчерпывает всей глубины и сложности проблемы влияния страхов на профессионализацию и развитие личности, поэтому перспективным представляется дальнейшее изучение страхов различных социальных, возрастных, гендерных групп, разработка методов, направленных на оказание помощи в преодолении страхов с учётом типа профессиональной деятельности субъектов труда.</p>	
<p>3. Катцова А.П.</p>	<p>Автореф. дис. кан. псих. наук. Катцова А. П. 25. 02. 2020. Москва 2020/ А.П. Катцова ГОУ ВО Московской области Московского государственного областного университета. Москва – 2020 – 23с. рус..</p>	<p>Актуальность исследования.</p> <p>Система образования, в современном российском обществе, изменяется согласно требованиям и запросам социума. Актуальна, на сегодняшний день проблема организации школ при больницах, работа с длительно тяжелообольными детьми, имеющими особые образовательные потребности. Это дети с онкологическими заболеваниями, заболеваниями крови, иммунитета и др.</p> <p>Такие школы оказывают положительный психоэмоциональный эффект на тяжелообольных детей и их родителей. В процессе взаимодействия с другими детьми, у них появляется цель и надежда на скорейшее выздоровление.</p> <p>Занятия учебной деятельностью в школах в условиях больницы организуются в доступной для длительно тяжелообольных детей форме: по времени, интенсивности нагрузки и т.д., что даёт возможность социальной адаптации в более широком смысле: дети перестают чувствовать себя в социальной изоляции, круг их интересов расширяется, также расширяются возможности приложения своих усилий и для родителей тяжелообольных детей: их контакт с детьми теперь не сужен только состоянием здоровья, лечением и т.д.;</p>	

		<p>По возвращению в свою школу, такие дети быстрее адаптируются. Тем самым повышается качество жизни длительно тяжелобольных детей. Нужно отметить, что инкурабельный (неизлечимо больной) ребёнок также имеет право на реализацию возможности получить образование и самореализоваться. Это право ему необходимо предоставлять, в том числе и для поддержания качества его жизни.</p> <p>Следовательно, значимость организации качественного образования для эффективной реабилитации и личностного развития длительно тяжелобольных детей имеет первоочередную задачу по психологической подготовке педагогов для работы с такими детьми.</p> <p>Актуальным является проблема профессиональной подготовки педагогов для школ при больницах с тяжелобольными детьми.</p> <p>Педагоги, работающие с такими детьми, подвержены стрессу, профессиональному выгоранию, профессиональной деформации. Это обусловлено спецификой работы с длительно тяжелобольными детьми, особенностями их физического и психологического состояния. Для тяжелобольных детей характерны повышенная тревожность, эмоциональные расстройства, состояния невротического и депрессивного состояния, с постоянным снижением настроения, замкнутость, не желание общаться с другими людьми. Так же на профессиональное выгорание педагогов оказывает столкновение со смертью, утратой воспитанника.</p> <p>В исследовании автор предполагает, что основой личностных ресурсов, помогающих педагогу преодолевать стрессовые ситуации являются: личностная выносливость, копинг-стратегии, локус контроля, самооценка, целостная модель личности помогающих преодолеть синдром выгорания, установки – мотивация, оптимизм, осознание взаимосвязей с окружающим миром, а так же специфические и приобретённые навыки, связанные с реализацией деятельности в конкретной ситуации.</p> <p>В исследовании автор выявляет, что практически отсутствует профессиональное обучение педагогов копинг-стратегиям совпадающего поведения, работающими с данной категорией детей.</p> <p>Целью работы является исследование особенностей профессионального выгорания и личностных ресурсов, необходимых для его преодоления, у педагогов, работающих с длительно</p>	
--	--	---	--

		<p>тяжелобольными детьми Автор исследования выделяет задачи, связанные с развитием личностных ресурсов, позволяющих преодолеть профессиональное выгорание у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми; исследовать силу и направление взаимосвязи степени профессионального выгорания с личностными характеристиками, стратегиями адаптивности и поведения в стрессовых ситуациях; на основании полученных результатов разработать программу профилактики и коррекции профессионального выгорания у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми.</p> <p>Научная новизна исследования: 1. теоретически обоснован подход к личностным ресурсам, противодействующим профессиональному выгоранию, как сложной самоорганизующейся системе, которая включает внутренние и внешние ресурсы и представляет собой результат взаимодействия личности и факторов профессионального выгорания; 2. выделены особенности структуры и содержания профессионального выгорания педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми; 3. выделены специфические личностные ресурсы, влияющие на предотвращение формирования профессионального выгорания у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми; 4. разработан и внедрён в работу с персоналом тренинг для профилактики профессионального выгорания.</p> <p>Автором исследования, на основе теоретико-методологического анализа, обобщены и систематизированы научные представления о личностных ресурсах, позволяющих предотвратить развитие профессионального выгорания, обоснована определяющая роль определённых личностных особенностей в этом процессе.</p> <p>Выводы: 1. Выявлены противодействующие профессиональному выгоранию педагогов, личностные ресурсы, которые представляют собой сложную самоорганизующуюся систему, включающую внутренние и внешние ресурсы и представляет собой результат взаимодействия личности и факторов «выгорания». Личностные ресурсы позволяют обеспечивать противодействие стрессовым ситуациям и «выгоранию», вплоть до устранения факторов «выгорания». 2. В структуру профессионального выгорания педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми,</p>	
--	--	--	--

		<p>имеющую свои специфические особенности, входит: резистенция, деперсонализация, и эмоциональное истощение</p> <p>3. Ведущим фактором развития профессионального выгорания выступает стаж работы с длительно тяжелобольными детьми. Он оказывает влияние на ценностную и личную сферу, происходит утрата интереса к объекту и субъекту своей профессиональной деятельности и потери смысла жизни в экзистенциальном плане.</p> <p>4. Проявления профессионального выгорания у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми, обусловлено гендерной спецификой – у мужчин-педагогов, отмечается эмоциональная отстранённость, эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция, у женщин-педагогов эмоциональная опустошённость и депрессия.</p> <p>5. В структуру личностных ресурсов, позволяющих предотвратить развитие профессионального выгорания у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми, входят: личностные особенности: личностные характеристики (общительность, уравновешенность, экстравертированность, маскулинность, адаптивные способности, нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности) и жизненные ориентиры (локус контроля жизнь); поведенческие особенности: преодоления стресса и трудностей (ассертивные действия, снижение значимости стресса, самоутверждение, психомышечная релаксация) и моральная нормативность (адекватное оценивание своего места в коллективе, соблюдение общепринятых норм поведения).</p> <p>Практическая значимость: материалы исследования включены в программу подготовки тьюторов, работающих с тяжелобольными детьми.</p>	
4. Кулакова А. И.	<p>Автореф. дис. кан. псих. наук. Кулакова А. И. 16. 11. 2018. Ярославль 2018/ А.И. Кулакова ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» Ярославль - 2018– 28с. рус..</p>	<p>Актуальность проблемы профессионального становления личности, обусловлена проблемой становления и воспроизводством кадров, формированием трудовых ресурсов нового поколения, которые являются основой существования, становления и развития современной инновационной социально-экономической формации современного общества.</p> <p>Автор исследования отмечает, что изучение ранних этапов профессионализации личности, определение детерминант и их влияния на выбор будущей профессии, а также переживание личностью профессиональных кризисов,</p>	

		<p>актуально в современном обществе, в связи с его динамичными изменениями.</p> <p>С точки зрения автора, во время профессионального кризиса имеющаяся структура профессиональных установок личности разрушается, перестраиваясь на более гибкую систему, меняются мотивационные основания выбора профессии, в целом изменяется уровень профессиональной осознанности.</p> <p>Тема профессионального самоопределения личности рассмотрена с разных позиций, как зарубежными так и отечественными психологами. На основе изученных подходов к пониманию сущности профессионального самоопределения, этапов и теорий профессионализации, классификаций объективных и субъективных факторов профессионального самоопределения автором предложен подход исследования психологических составляющих профессионального самоопределения, включающий в себя параметры содержания - мотивационные основания выбора профессии, профессиональные установки, профессиональную осознанность - и личностные факторы влияния - самооценка, рефлексивность, уровень притязаний</p> <p>Цель исследования:</p> <p>определить психологические детерминанты процесса профессионального самоопределения личности и динамику его формирования на ранних этапах профессионализации.</p> <p>В работе определены специфические мотивы выбора профессии в процессе перехода от общего среднего к последующим этапам профессионального образования; разработана методика диагностики степени профессиональной осознанности; выявлена динамика изменения структуры составляющих профессионального самоопределения личности: мотивов выбора профессии, профессиональных установок и профессиональной осознанности в процессе перехода от общего среднего к последующим этапам профессионального образования и определён характер влияния индивидуальной меры выраженности рефлексивности, самооценки и уровня притязаний на формирование профессиональной осознанности в процессе перехода от общего среднего к последующим этапам профессионального образования.</p> <p>Научная новизна исследования:</p> <p>1. Автором исследования описаны детерминанты профессионального</p>	
--	--	--	--

		<p>самоопределения личности и выделены: мотивационные основания выбора профессии, профессиональные установки, профессиональная осознанность, рефлексивность, самооценка и уровень притязаний личности.</p> <p>2.Для формирования профессиональной осознанности на ранних этапах профессионализации личности, большое значение имеют когнитивные и метакогнитивные характеристики личности такие, как рефлексивность, самооценка и уровень притязаний.</p> <p>3.Выявлены инвариантный характер влияния индивидуальной меры выраженности рефлексивности и вариативный характер: рефлексивности; самооценки и уровня притязаний на формирование профессиональной осознанности при переходе от общего обучения к различным этапам профессионального обучения.</p> <p>4.Выявлена зависимость динамики изменений содержательных параметров профессионального самоопределения личности: мотивов выбора профессии, профессиональных установок и профессиональной осознанности в процессе перехода от общего среднего к последующим этапам профессионального образования.</p> <p>5.Определена взаимосвязь особенности структурной организации профессиональных установок и профессиональной осознанности в момент преодоления кризиса выбора будущей профессии.</p> <p>7.Определены специфические мотивы выбора профессии, значимые для субъекта на начальных этапах его профессионализации, в процессе перехода от общего среднего к последующим этапам профессионального образования.</p> <p>Автором исследования прослеживаются изменения мотивационной основы профессионального самоопределения, профессиональных установок и профессиональной осознанности в процессе изменении иерархической значимости отдельных мотивов выбора профессии, при переходе от общего среднего образования к последующим этапам профессионального обучения.</p> <p>Ведущей детерминантой профессионального самоопределения личности в процессе перехода от общего среднего к профессиональному образованию выступает профессиональная осознанность. Она представляет собой когнитивно-личностное образование, характеризующееся степенью информированности личности о своих</p>	
--	--	---	--

		<p>способностях, склонностях, интересах, рынке труда и требованиях профессии, что в итоге делает профессиональный выбор осмысленным, наполненным содержанием и знанием того, насколько профессия соотносится с личностными возможностями индивида. Профессиональная осознанность - ментальная, антиципационная репрезентация будущей профессии, насыщенная метакогнитивными параметрами.</p> <p>Профессиональная осознанность определяется индивидуальной мерой выраженности рефлексивности, самооценки и уровня притязаний личности, среди которых ведущую роль в формировании профессиональной осознанности на ранних этапах профессионализации личности играет рефлексивность. .</p> <p>Детерминация профессиональной осознанности синтезирует в себе вариативную и инвариантную составляющие: инвариантная (базовая) проявляется в стабильном влиянии рефлексивности, как предпосылки профессиональной осознанности, на всех этапах ранней профессионализации личности, а вариативная определяется изменяющимся характером влияния индивидуальной меры выраженности самооценки и уровня притязаний при переходе от общего к профессиональному обучению.</p> <p>В качестве психологических детерминант профессионального самоопределения личности, оказывающих влияние на характер его протекания на ранних этапах профессионализации, можно выделить следующие компоненты: параметры содержания профессионального самоопределения - мотивационные основания выбора профессии, профессиональные установки, профессиональная осознанность, личностные факторы влияния - рефлексивность, самооценка и уровень притязаний личности.</p> <p>Выводы:</p> <p>1. Дано теоретическое и операциональное определение понятия «профессиональная осознанность» как когнитивно-личностного образования, предложены ее содержательные компоненты, показана роль в процессе профессионального самоопределения личности.</p> <p>2. Предложена систематизация детерминант профессионального самоопределения личности, позволяющая по-новому рассмотреть процесс профессионального становления личности на ранних этапах профессионализации.</p> <p>3. Выделены и теоретически обоснованы параметры содержания профессионального самоопределения</p>	
--	--	--	--

		<p>личности: мотивационные основания выбора профессии, профессиональные установки, профессиональная осознанность и личностные факторы влияния - самооценка, рефлексивность, уровень притязаний личности.</p> <p>Практическая значимость работы. Теоретический материал и его эмпирическое обоснование использованы при разработке рабочей программы дисциплины «Психология профессионального развития» для студентов очной формы, обучающихся по направлению подготовки 37.03.01. «Психология» в ФГБОУ ЯрГУ имени П.Г. Демидова.</p> <p>Предложен комплекс психодиагностических инструментов, который может быть использован в профориентационной работе со школьниками и студентами и позволяет представить общую картину развития психологических компонентов профессионального самоопределения личности как в текущий момент, на данном этапе профессионализации, так и с перспективой длительного изучения. Результаты исследования позволяют повысить эффективность психологической поддержки подростков в формировании профессиональной осознанности, осуществлении профессионального выбора и определения его психологических детерминант.</p>	
5. Мударисов А. А	<p>Автореф. дис. кан. псих. наук. Мударисов А. А. 11.05. 2018 Ярославль 2018/А.А. Мударисов ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». Ярославль - 2018– 24с. рус..</p>	<p>Актуальность темы исследования. Актуальность проблемы, ее практическая значимость обусловлены современным подходом к общественным представлениям о взаимном влиянии восприятия государственным служащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию, что обнаруживают существенные неясности и не всегда очевидную двойственность. В последние десятилетия произошли изменения доминирующих общественных представлений о карьере, о том, как следует воспринимать карьерные устремления человека, а также о взаимовлиянии восприятия карьеры и стремления человека к развитию как профессионала. Сегодня в практике работы с персоналом высокая мотивация специалиста к развитию карьерного роста воспринимается как реальное и необходимое подтверждение карьерных устремлений, стремление к карьере автоматически отождествляется с мотивацией личностно-профессионального развития, что не всегда совпадает. Карьера, в том числе и в среде госслужащих, чаще воспринимается</p>	

		<p>как закономерный результат активности самого человека, обеспечивающий его продвижение на профессиональном поприще, достижение поставленных целей, возможность более эффективного служения обществу, но не всегда связывается с необходимостью получения новых знаний и развития собственных ресурсов.</p> <p>Автор исследования использует «ресурсный подход», который предполагает изучение человека с точки зрения его психологических и личностно-профессиональных ресурсов, это трехкомпонентная модель ориентаций в пространстве внешне заданных и собственных задач субъекта профессиональной деятельности. В соответствии с этой моделью, стратегия поведения личности в организационном взаимодействии и своём карьерном продвижении определяется иерархическим соотношением и степенью выраженности трёх векторов: ориентации на поставленную организационную задачу, ориентацией на безопасность и ориентацией на «стратегическую жизненную идею».</p> <p>Автор исследования использует основополагающие подходы, обеспечивающие всестороннее научное изучение карьеры как деятельностного воплощения личностных смыслов, ценностей, жизненных стратегий, мотивов, социальных установок, направленных на профессиональное и личностное развитие, взаимосвязанных карьерой, уровнем притязаний, удовлетворённостью жизнью, социальным восприятием счастья.</p> <p>По мнению автора, стратегическая жизненная идея – это стратегическая цель, ради которой человек готов пожертвовать многим и что, в конечном итоге, обеспечивает ему смысловую наполненность жизни; форму профессионального призвания. Данная модель наряду с ресурсным подходом реализуется в рамках деятельности факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ и внедрена в практику работы по личностно-профессиональной диагностике и развитию руководителей государственной службы.</p> <p>Цель исследования: выявить сущность и характер взаимовлияния восприятия карьеры и личностно-профессионального развития и разработать пути</p>	
--	--	---	--

		<p>оптимизации карьерного планирования государственных служащих.</p> <p>Автор исследования предполагает, что восприятие госслужащим своей карьеры и его мотивация к личностно-профессиональному развитию образуют взаимосвязи, которые определяются характером сочетания высокой или низкой ценности карьеры для госслужащего, уровня его удовлетворённости карьерой и наличием или отсутствием у государственного служащего своего профессионального призвания, проявляющегося в форме стратегической жизненной идеи.</p> <p>Научная новизна исследования:</p> <p>1. Впервые теоретически обоснована и экспериментально выявлена структура содержательных критериев, существенных характеристик, ключевых признаков, отображающих различную степень выраженности восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию.</p> <p>2. Показано, что наиболее выраженная взаимосвязь между восприятием карьеры и выраженной мотивацией госслужащего к личностно-профессиональному развитию возникает тогда, когда карьера выступает для госслужащего как высокая ценность, уровень удовлетворённости карьерой у него оказывается низким, и для него стратегической жизненной целью является овладением своим профессиональным призванием.</p> <p>Соответственно, если госслужащий не обладает стратегической жизненной целью, как профессиональным призванием и воспринимает карьеру как высокую ценность, не будучи полностью удовлетворён ею, то данное сочетание оказывается статистически значимо связано со слабой мотивацией к личностно-профессиональному развитию.</p> <p>Следовательно, можно отметить, что в первом случае госслужащий воспринимает карьеру как средство воплощения в жизнь своей стратегической жизненной идеи, своего профессионального призвания, а во втором случае карьера воспринимается им как самостоятельная цель.</p> <p>В работе раскрыта сущность взаимосвязи восприятия карьеры с личностно-профессиональным развитием госслужащего. Показано, как меняется связь восприятия госслужащим своей карьеры и его мотивации к личностно-профессиональному развитию при различных сочетаниях</p>	
--	--	--	--

		<p>удовлетворённости карьерой госслужащего, выраженности его стратегической жизненной идеи и ценности для него карьерного продвижения. Разработана структура психологических характеристик и содержательных критериев, отображающих различную степень выраженности восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию.</p> <p>Выводы:</p> <p>1. Государственный служащий воспринимает свою карьеру как значимую или незначимую ценность, как средство реализации своей стратегической жизненной цели (призвания), либо как самоцель при отсутствии призвания, что вызывает у госслужащего как субъекта деятельности удовлетворённость, либо неудовлетворённость своим карьерным продвижением.</p> <p>2. Различные сочетания удовлетворённости государственным служащим своей карьерой, её значимости как ценности и наличия, либо отсутствия стратегической жизненной идеи образуют типы восприятия карьеры, каждый из которых имеет взаимосвязи с сильной, неопределённой или слабой мотивацией государственного служащего, направленной на личностно-профессиональное развитие.</p> <p>3. Среди госслужащих, выявлено различие и взаимосвязь между сильной и слабой мотивацией к личностно-профессиональному развитию, где преобладающим сочетанием оказывается восприятие карьеры как высокой ценности при низкой удовлетворённости ею. Здесь сильная мотивация к личностно-профессиональному развитию значимо сочетается с наличием у госслужащего стратегической жизненной идеи, а слабая – с её отсутствием. Если же мотивация к личностно-профессиональному развитию проявляется неопределённо, на условно «среднем» уровне, то преобладающих сочетаний восприятия карьеры как высокой или низкой ценности при полной или неполной удовлетворённости ею, не обнаруживается.</p> <p>4. Степень выраженности мотивации госслужащего к личностно-профессиональному развитию определяется с помощью содержательных критериев: готовность к обучению; инновационная направленность; самоорганизация; активность – целеустремлённость – настойчивость; содержательных критериев мотивации</p>	
--	--	--	--

		<p>к личностно-профессиональному развитию: осознанная необходимость в обучении; склонность, привычка к самообразованию, обладание осознанным инновационным потенциалом; стремление преодолевать проблемы; инициативное проектирование своей жизни; профессиональная и организационная ответственность; стремление реализовать свои профессиональные возможности. Содержательными критериями, позволяющими выявлять характер восприятия госслужащим своей карьеры, исходя из её ценности (высокая/низкая) и удовлетворённости (высокая/низкая) являются: особенности восприятия госслужащим собственного управленческого опыта; способность и желание госслужащего работать в команде; стремление доминировать, принимая управленческие решения; осознанность мотивов карьеры. Содержательные критерии восприятия государственным служащим своей карьеры определяются ключевыми существенными признаками: обобщённость/системность/практичность суждений о собственном управленческом опыте; оптимистическая личностно-профессиональная установка на полную реализацию своего лидерского потенциала; преобладание ориентированности на успех в ситуации неопределённости; обладание неформальным авторитетом; конкретность/обобщённость представлений о командной работе; эмоционально-когнитивная направленность на взаимопонимание с коллегами; реалистичность и конкретность представлений о желаемой карьерной перспективе.</p> <p>5. Выявлена значимость восприятие карьеры, с точки зрения определяющего фактора - выраженной мотивации государственного служащего к личностно-профессиональному развитию, при наличии трёх необходимых условий: госслужащий воспринимает карьеру как высокую ценность, он не удовлетворён своим карьерным продвижением и, как субъект управленческой деятельности, он обладает осознанной, конкретизированной, саморазвивающейся и усложняющейся в процессе её реализации стратегической жизненной идеей (призванием).</p> <p>6. Успешному преодолению затруднений в карьерном продвижении испытываемых госслужащими, способствует адресное психологическое</p>	
--	--	---	--

		<p>сопровождение, направленное на оптимизацию личностно-профессионального развития и на продуктивность деятельности госслужащих. Такое сопровождение, апробированное и структурированное в виде системы психологических рекомендаций, определяет обоснованное преобладание либо контрольно-распорядительного, либо проблематизирующего управленческого воздействия, в зависимости от восприятия госслужащим своей карьеры, а также от иерархии его карьерных целей, их открытости, сложности, наличия и сущности стратегической жизненной идеи.</p> <p>Практическая значимость исследования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Результаты, полученные по итогам исследования, могут быть непосредственно использованы в системе оценки, подбора руководящих кадров государственной службы. 2. Показатели и критерии восприятия карьеры и мотивации к личностно-профессиональному развитию, выявленные и обоснованные в исследовании, открывают возможность повысить эффективность планирования преемственности в руководстве государственными учреждениями, подразделениями госструктур различного уровня и направленности. 3. Результаты исследования позволяют точнее прогнозировать личностно-профессиональную эффективность руководителей в зависимости от характера сочетания и выраженности у них мотивации к личностно-профессиональному развитию, удовлетворённости карьерой, восприятия карьеры как ценности различного уровня, а также наличия, либо отсутствия у них стратегической жизненной цели. 4. Планировать расстановку руководящих кадров, с большей целесообразностью осуществлять управленческое воздействие, адекватное выявленным индивидуальным характеристикам государственного служащего. 5. Разработанные в исследовании методики обеспечивают возможность эффективного психологического сопровождения государственного служащего, испытывающего затруднения, связанные с карьерным развитием. 	
--	--	---	--

Заказать новое исследование

Рекомендованный список диссертаций по специальности «Психология труда, инженерная психология, эргономика», 19.00.03 шифр ВАК

1. Гончарова Е. М. Гендерные особенности проявления личностных качеств сотрудников полиции с разной профессиональной направленностью. Автореф. дис. кан. псих. наук. 31.12. 2019. Москва 2019 / Е.М. Гончарова ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя» Москва – 2019 – 32с. рус..
2. Жукова Л. В. Особенности социальных страхов студентов менеджеров в процессе профессионализации. Автореф. дис. кан. псих. наук. 20.04.2020. Москва 2020./ Л.В. Жукова АНО ВО «Российский новый университет», ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина», НАО ВО «Институт мировых цивилизаций». Москва – 2019 – 23с. рус..
3. Катцова А. П. Преодоление профессионального выгорания у педагогов, работающих с длительно тяжелобольными детьми. Автореф. дис. кан. псих. наук. 25. 02. 2020. Москва 2020/ А.П. Катцова ГОУ ВО Московской области Московского государственного областного университета. Москва – 2020 – 23с. рус..
4. Кулакова А. И. Психологические детерминанты профессионального самоопределения личности Автореф. дис. кан. псих. наук. 16. 11. 2018. Ярославль 2018/ А.И. Кулакова ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» Ярославль - 2018– 28с. рус..
5. Мударисов А. А. Восприятие карьеры как фактор личностно- профессионального развития госслужащих. Автореф. дис. кан. псих. наук. 11.05. 2018 Ярославль 2018/А.А. Мударисов ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». Ярославль - 2018– 24с. рус..
6. Сериков В. В. Типы личностной надёжности операторов подвижных человеко-машинных систем (на примере работников локомотивных бригад) Автореф. дис. кан. псих. наук. 29.11.2018.Москва 2019/ В.В. Сериков ФГБУН Институт психологии Российской академии наук (ИП РАН). Москва – 2019 – 28с. рус.
7. Чуманов Ю. В. Психологические особенности принятия решения сотрудниками полиции при выполнении профессиональных задач в ситуациях неопределённости ориентиров поиска. Автореф. дис. кан. псих. наук. 05.09. 2018. Москва 2018./ Ю.В. Чумаков «ФГКОУ ВО «Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя». Москва – 2018 – 27с. рус.
8. Семянищева П. А. Профессионально-обусловленные особенности саморегуляции функционального состояния военнослужащих. Автореф. дис. кан. псих. наук 16.05. 2017. Москва 2017./ П.А. Семянищева ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» Москва – 2017 – 28с. рус.
9. Воронина А. С. Психологические условия профессионально - личностного развития сотрудников подразделений предварительного следствия МВД России. Автореф. дис. кан. псих. наук 20.11.2019.Москва 2019./ А.С. Воронина ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя» Москва – 2019 – 25 с. рус..
10. Танов А. М. Влияние стиля общения руководителя на служебные конфликты в коллективе. Автореф. дис. кан. псих. наук 16.11. 2019. Москва 2019./ А.М. Танов ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя» Москва – 2019 – 28 с. рус..