

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

## Б1.В.ДВ.5.2 Психология менеджмента

**Автор:** Зиновьева Д.М.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:**

37.03.01 Психология

Психологическое консультирование

**Квалификация (степень) выпускника:**

Бакалавр

**Форма обучения:**

очная

**Цель дисциплины:** сформировать компетенцию ПК-13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

**План курса:**

### **Тема 1. Управление комплектованием кадров.**

Управление комплектованием кадров. Задачи менеджера по персоналу при комплектовании кадров. Основные этапы процесса комплектования кадров: оценка потребности в персонале, поиск, отбор, найм, распределение по рабочим местам. Адаптация персонала. Основные статьи затрат по найму персонала. Основные политики привлечения кандидатов.

### **Тема 2. Планирование потребности в персонале.**

Факторы, влияющие на планирование потребности в персонале (внешние и внутренние), характеристика качественной потребности в персонале. Методы планирования потребности: методы расчета общей численности, методы расчета численности по категориям, методы расчета дополнительной потребности и т.д.

### **Тема 3. Цели и задачи профессионального отбора.**

Цели и задачи отбора персонала. Набор, отбор и подбор персонала. Факторы, влияющие на отбор персонала. Основные способы кадрового подбора. Внешний и внутренний источники привлечения кандидатов, их сравнительная характеристика.

Организация нового приема за счет внешних кандидатов. Мероприятия по отбору персонала внутри организации.

### **Тема 4. Внутрифирменные мероприятия по подготовке к отбору**

Положение о структурном подразделении, утверждение штата, расчет потребности в новых сотрудниках. Составление должностной инструкции, квалификационной карты, портрета идеального сотрудника, комплексной профессиограммы.

Подготовка положения о приеме на работу новых сотрудников: разработка основных этапов подбора, описание основных и вспомогательных процедур отбора, указание должностных лиц, ответственных за каждый из этапов отбора и за прием сотрудника в целом, составление программы вхождения сотрудника в должность, разработка процедуры аттестации нового сотрудника по окончании испытательного срока.

Определение основных критериев отбора

## **Тема 5. Основные этапы отбора персонала**

Основные этапы отбора персонала: поиск и организация потока претендентов; сбор предварительной информации от претендентов; проверка информации; тестирование кандидатов; серия последовательных интервью; окончательное решение о зачислении на работу.

## **Тема 6. Основные методы отбора персонала**

Основные методы отбора персонала: анализ биографических данных, файл биографической информации (ФБИ), рекомендательные письма, телефонный запрос сведений о кандидате, заполнение анкеты, оценочное интервью, тестирование, беседа с кандидатом, метод «аквариума».

Типы тестов, применяемых в профотборе. Требования к тестам. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.

Цели беседы с кандидатом. Основные блоки беседы. Информация о компании, предоставляемая кандидату. «Хорошие» вопросы кандидата. Признаки, создающие негативное впечатление о кандидате.

- Критериальный анализ документов (резюме, автобиография и тому подобное).
- Профессиональное тестирование (специальные знания).
- Психологическое тестирование.
- Отборочное интервью.
- Анализ конкретных случаев.
- Использование активных методов:
  - дискуссия,
  - совещание,
  - публичное выступление,
  - презентация (отдела, товара и т.п.),
  - групповое принятие решений,
  - ролевые игры,
  - деловые игры, направленные на планирование, взаимодействие, изменение и т.п.,
  - метод корзины,
  - проверка стрессоустойчивости, скрытых тенденций.
- Подготовка комплексного заключения.
- Итоговое (и/или глубинное интервью).
- Предоставление обратной связи работнику.
- Разработка и реализация обучающих процедур.

## **Тема 7. Понятие организационной культуры. Диагностика и модификация.**

### **Социально-психологический климат коллектива.**

Понятие организационной культуры. Символический, когнитивный, систематический подходы. Проблемы диагностики организационной культуры. Влияние организационной культуры на успешность и эффективность организации. Сущность социально-психологического климата. Факторы формирования социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата. Диагностика социально-психологического климата.

**Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
<p>ПК-13.3 Соотнесение и соблюдение в практической психологической деятельности знание психофизиологических закономерностей человека Соотнесение и соблюдение в практической психологической деятельности знание психофизиологических закономерностей человека. Способен управлять групповыми и производственными процессами</p>	<p>Знает основные методы изучения и оценки высших психических функций человека; способы воздействия на психический статус человека и этические ограничения применения данных способов. Применяет специальные и косвенные методы исследований высших психических функций ребенка и взрослого. Владеет навыками оказания действенной психологической помощи. Владеет базовыми навыками коммуникации (донести свое сообщение до собеседника, слушать, убеждать). Владеет навыками принятия индивидуальных и групповых решений. Владеет навыками планирования и прогнозирования в служебной деятельности и управлении Знает основные принципы управления. Знает базовые основания для реализации власти. Знает признаки хорошо организованной командной работы.</p>	<p>Самостоятельно и верно исследует индивидуальные особенности внимания, памяти, эмоциональной сферы человека для описания индивидуальной специфики его сознательной деятельности в сочетании с сублиминальным (подсознательным) компонентом данной деятельности; Верно определяет типологические свойства высших психических функций конкретного лица. Грамотно подбирает комплекс психологических методик, планирует и проводит обследование. Верно обобщает результаты психологического обследования и адекватно оценивает психологические потребности, риски и ресурсы клиента, логично выявляет особенности их социального окружения и</p>	<p>Моделирование ситуаций. Устный опрос Тестирование</p>

		<p>условия жизни. Верно планирует и анализирует командную работу. Дает точную обратную связь для реализации функции контроля. Верно анализирует основания власти, точно определяет принципы управления. Правильно определяет условия хорошей командной работы.</p>	
--	--	--	--

**Основная литература:**

Оксинойд К. Э. Организационное поведение. - М.-КноРус-2017.

Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ Козлов В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов. - 353 с.-Вузовское образование-2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Романова Е.В. Психология управления. На пути к руководящей должности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романова Е.В. Электрон. текстовые данные.— М.- 136 с.- Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ - 2015--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30786>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Зуб А. Т. -Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство,. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс).-Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/394106>

Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М.,. — 370 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). -Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/393898>