

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.Б.28 Организационная психология

Автор: Зиновьева Д.М.

Код и наименование направления подготовки, профиля:

37.03.01 Психология

Психологическое консультирование

Квалификация (степень) выпускника: Бакалавр

Форма обучения: очная

Цель: сформировать компетенцию ПК-4 способностью к выявлению специфики психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

План курса:

Тема 1. Способности к управленческой деятельности. Требования к руководителю.

Понятие способностей в психологии. Определение состава управленческих способностей. Общая структура личности руководителя. Менеджерские, биографические, личностные характеристики. Отбор аттестация, подготовка управленцев. Возраст, культурно-образовательный уровень, социально-экономический статус, доминантность, уверенность, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность и надёжность, независимость, социальность и др. требования к руководителю.

Тема 2. Руководитель и инновационная деятельность. Психологические барьеры при нововведениях и основные методы их преодоления. Руководитель и риск. Предпринимательский риск.

Инноватика в управлении. Роль руководителя в инновационном процессе. Формирование у сотрудников мотивации инноваторов. Стандарты инновационного поведения. Пути эффективного внедрения инноваций в жизнь коллектива. Психологические барьеры при нововведениях их причины и основные методы преодоления.

Основные этапы инновационного процесса и их психологические особенности. Условия оптимизации инновационного процесса. Психологические аспекты принятия управленческих решений.

Способность к риску как основа предприимчивости руководителя. Причины неопределённости, порождающие риск. Особенности принятия решений в ситуациях, связанных с риском. Правомерность риска. Предпринимательский риск.

Риск и стандартные решения. Риск и авантюризм. Полезность риска. Оправданный и неоправданный риск. Низкий и высокий уровни риска. Тактика риска. Личностные качества руководителя и склонность к риску.

Тема 3. Составление профессиограмм и психограмм.

Схема описания профессии. Многообразие существующих профессиографических схем. Зависимость их содержания и структуры от целей изучения профессии, от ее особенностей, а также от теоретического фундамента исследования. Схема ВНИИ профтехобразования, рассчитанная на описание массовых профессий в целях

профориентации. Схема В. Л. Марищука, направленная на изучение деятельности оператора и решение инженерно-психологических задач. Схемы Ф. Баумгартена и М. А. Дмитриевой для изучения профессий, требующих высшего образования.

Обладание общими особенностями всеми профессиями. Единая схема, характеризующую цели, орудия труда, организацию и условия деятельности, предложенная Е.А. Климовым и сотрудниками. Структура схемы: цель труда, орудия и средства труда, степень проблемности трудовых ситуаций, социально-психологические параметры, эмоционально-волевые параметры.

Составление психограмм. Эталонные требования, к интеллектуальным, личностным, социально-поведенческим, профессиональным и деловым качествам, предъявляемым к различным категориям ИТР (руководитель, специалист, направленный на творческую деятельность, специалист, направленный на внедренческую деятельность, работник, направленный на исполнительскую деятельность). Модульный подход к составлению психограмм В.Е.Гаврилова. Психологический модуль профессии как типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделенный на основании общности психологических требований к человеку. Две части психологического модуля: характеристики типового элемента деятельности и психологических требований, предъявляемых к человеку. Типовые элементы деятельности: цели, условия, орудия, отдельные операции.

Тема 4. Планирование трудовых ресурсов. Набор, отбор и прием на работу. Отсеивающие методы (анкетирование, интервью, контент-анализ, психодиагностика, ассессмент-центр).

Планирование трудовых ресурсов. Цели кадрового планирования. Схема кадрового планирования, параметры, влияющие на кадровое планирование. Принципы анализа кадровой ситуации в регионе. Виды оценки потребности персонале. Качественный и количественный прогноз потребности в персонале. Анализ рабочих мест. Методы анализа рабочих мест. Структура должностной инструкции. Критерии оценки персонала. Типы критериев оценки: деятельности, качества, роли.

Набор, отбор и прием на работу. Методы привлечения персонала. Поиск внутри организации. Подбор с помощью сотрудников. Самопроявившиеся кандидаты. Объявления в СМИ. Выезд в институты и другие учебные заведения. Государственные и частные агентства занятости. Первичный отбор. Собеседование с сотрудниками отдела человеческих ресурсов. Справки о кандидате. Тестирование. Собеседование с руководителем подразделения. Испытание. Решение о найме. Связь методов набора с типами кадровой политики организации и типом организационной культуры. Количественная и качественная оценка эффективности найма. Принципы применения методов оценки кандидатов при приеме на работу. Конкурсный прием персонала.

Тема 5. Адаптация персонала. Развитие персонала. Внутрифирменное обучение. Планирование карьеры. Оптимизация численности сотрудников.

Интеграция сотрудника в организацию. Подготовительная разъяснительная работа, испытательный срок. Ориентация – информирование об истории организации, ее сегодняшнем состоянии, выпускаемой продукции, структуре организации, именах ключевых руководителей, расположением филиалов и т.д. Видеофильмы, лекции, брошюры и т.д. Правильная организация первого дня работы.

Развитие организации и ее сотрудников. Потребности организации в профессиональном обучении и развитии персонала. Стратегия развития персонала. Управление профессиональной подготовкой персонала (бюджет, цели, программы). Методы профессионального обучения (инструктаж, наставничество, лекция, кейсы, деловые игры, самостоятельное обучение. Принципы обучения взрослых: актуальность, участие, повторение, обратная связь.

Планирование и развитие карьеры в современной организации. Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Методики оценки карьерных ориентаций Э.Шейна. Планирование и подготовка резерва руководителей. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.

Оптимизация численности сотрудников. Прекращение приема на работу. Перевод на сокращенную неделю. Сокращение штатов. Увольнение по собственному желанию. Формирование банка данных уволенных. Психологическое сопровождение процесса сокращения и увольнения сотрудников.

Тема 6. Оценка эффективности деятельности и стимулирование труда.

Нормирование труда. Интенсификация труда. Аттестация персонала.

Детерминанты выполнения работы: способность, готовность, возможность выполнять работу. Оценка выполнения работы. Оценка человека, результатов, поведения. Периодичность и фазы проверок. Сравнительные методы, индивидуальные методы оценки выполнения работы. Ошибки при оценке выполнения работы (обусловленные инструментом, средой, личностью аттестующего). Обучение аттестующих.

Описание, классификация и ранжирование рабочих мест. Определение цены рабочего места. Сдельная и фиксированная оплата. Премии. Плата за знания и компетенцию. Приобретение акций компании. Групповые системы заработной платы. Повышение заработной платы. Управление системой льгот и выплат. Страхование работников (медицинское, жизни, пенсионное). Нематериальное стимулирование.

Методы нормирования труда: хронометраж, оценка стоимости труда, плавающий тариф. Использование результатов нормирования для снижения затрат на производство. Методы интенсификации труда.

Аттестация персонала: оценка персонала и оценка труда. Собеседование, личный план сотрудника, индивидуальный план развития, обсуждение работы сотрудника в течение аттестационного периода. Метод стандартных оценок. Нетрадиционные методы оценки персонала. Центр оценки персонала.

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	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
ПК-4.2 Способность применять разные виды и формы консультирования в соответствии с проблемами клиентов.	Составляет социально-психологические рекомендации для оптимального развития личности на каждом возрастном этапе с учетом	Определены ключевые новообразования, социальную ситуацию развития и ведущая деятельность на каждом возрастном этапе с учетом	Устный опрос Практическое задание Тестирование

<p>Оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам. Обобщение и оценка результатов работы по психологическому просвещению в целях формирования рекомендаций для ее совершенствования</p>	<p>гендера, этноса, профессии, социальной группы с целью оказания психологической помощи Эффективно работает в команде</p>	<p>гендера, этноса, профессии, социальной группы с целью оказания психологической помощи; Соотнесены различные периодизации психического развития с учетом гендера, этноса, профессии, социальной группы с целью оказания психологической помощи Применены методы выявления специфики личности с точки зрения работы в команде Организована эффективная работа команды</p>	
---	--	--	--

Основная литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов - 337 с. - Вузовское образование -2014--Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Рогов Е. И. Организационная психология: учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. — 621 с. — (Бакалавр. Академический курс). - Издательство Юрайт-2016--<http://urait.ru/catalog/387356>
3. 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>