

# **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **Б1.Б.35 Психология кадрового менеджмента**

**Автор:** Зиновьева Д.М.

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

37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация "Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности"

**Квалификация (степень) выпускника:** психолог

**Форма обучения:** очная

**Цель дисциплины:** сформировать компетенции:

ПК-4 Способность осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности;

ПК-18 - Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

**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:**

В ходе реализации дисциплины используются следующие формы промежуточного контроля: ситуационные задачи, устный опрос, тестирование, моделирование ситуаций.

Студенты также должны овладеть навыками:

| <b>Код этапа освоения компетенции</b> | <b>Результаты обучения</b> |
|---------------------------------------|----------------------------|
|---------------------------------------|----------------------------|

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ПК-4.2  | Верно определяет следующие понятия:<br>- понятие труда, психологические признаки труда;<br>- содержание понятия «компетентность персонала»;<br>- технологии оценки персонала;<br>- понятие ошибки, виды ошибки и отказов.<br>Умеет выстраивать модель компетенций,<br>применять методы оценки персонала,<br>анализировать причины ошибок.<br>Трудовой деятельности с выделением компетенций,<br>Правильно описывает поведение компетентного сотрудника и<br>точно объясняет параметры оценки компетентности. |
| ПК-4.3. | Правильно описывает требования к кадровым решениям в<br>сфере оценки персонала.<br>Верно использует аналитические, сравнительные приемы для<br>принятия решения при оценке персонала<br>Точно определяет сущность, особенности и методы управления<br>персоналом<br>Правильно описывает и проявляет в учебных ситуациях навыки<br>владения методами и формами делового общения,<br>психологического воздействия на поведение людей в процессе<br>деятельности трудовых коллективов.                          |
| ПК-18.2 | Точно описывает требования к профессионально-важным<br>качествам специалистов и руководителей.<br>Правильно планирует и проводит в учебных ситуациях<br>диагностику компетенции кандидатов<br>Точно подбирает психодиагностические приемы отбора<br>персонала                                                                                                                                                                                                                                                |
| ПК-18.3 | Верно описывает требования к кадровым решениям<br>На основе оценки персонала в учебных ситуациях принимает<br>логичные и обоснованные решения по отбору персонала.<br>Точно использует аналитические, сравнительные приемы для<br>принятия решения при отборе персонала                                                                                                                                                                                                                                      |

### **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>