

# 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>