

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

## Б1.В.ДВ.02.01 ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ

**Автор:** Зиновьева Д.М.

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

37.04.01 Психология

Программа «Социальная психология»

**Квалификация (степень) выпускника:**

Магистр

**Форма обучения:**

очная

**Цель дисциплины:** сформировать компетенции

ПК-9 способностью выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.

ПК-10 способностью к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности.

### 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 методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- Психологические портреты
- Устный опрос на основе вопросов к зачету в смоделированной ситуации
- Практическое задание
- Тестирование
- Групповые задания
- Собеседование по отчету
- Проект.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Результаты обучения</b>
ПК-9.1	<p>Произведено эффективное взаимодействие(в т.ч. в роли руководителя) с персоналом в моделируемой ситуации;</p> <p>Успешно продиагностированы параметры социально-психологического климата коллектива;</p> <p>Освоены основные технологии работы с персоналом</p> <p>Грамотно подготовлено и проведено на п социально-психологическое исслед внутригрупповых процессов.</p> <p>Уместно использованы внутригрупповые процессы для организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.</p> <p>Точно выявлены потребности в психологических услугах при анализе конкретных проблем развития современного человека.</p>
ПК-10.2	<p>Реализованы базовые технологии работы с персоналом</p> <p>Организованы мероприятия, направленные на оценку и развитие персонала.</p> <p>Использованы различные методы оптимизации социально-психологического климата коллектива, адаптации и мотивирования персонала; анализа эффективности управления персоналом.</p> <p>Эффективно отрегулирована личная познавательная и мотивационно-волевая сфера, функциональных состояний</p> <p>Грамотно организована работа других посредством управленческих коммуникаций;</p> <p>Освоены такие навыки как влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью;</p> <p>Организовано командное взаимодействие для</p>

	<p>решения управленческих задач в условиях неопределенности.  организации совместной групповой деятельности;  осуществления межличностных, групповых и организационных коммуникаций;</p> <p>Произведено взаимодействие в малых и больших коллективах для решения профессиональных задач.</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>