

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.35 Психология кадрового менеджмента

Автор: Терелянская И.В.

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:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК-4.2	<p>Верно определяет следующие понятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие труда, психологические признаки труда; - содержание понятия «компетентность персонала»; - технологии оценки персонала; - понятие ошибки, виды ошибки и отказов. <p>Умеет выстраивать модель компетенций, применять методы оценки персонала, анализировать причины ошибок.</p> <p>Трудовой деятельности с выделением компетенций, Правильно описывает поведение компетентного сотрудника и точно объясняет параметры оценки компетентности.</p>
ПК-4.3.	<p>Правильно описывает требования к кадровым решениям в сфере оценки персонала.</p> <p>Верно использует аналитические, сравнительные приемы для принятия решения при оценке персонала</p> <p>Точно определяет сущность, особенности и методы управления персоналом</p> <p>Правильно описывает и проявляет в учебных ситуациях навыки владения методами и формами делового общения, психологического воздействия на поведение людей в процессе деятельности трудовых коллективов.</p>
ПК-18.2	<p>Точно описывает требования к профессионально-важным качествам специалистов и руководителей.</p> <p>Правильно планирует и проводит в учебных ситуациях диагностику компетенции кандидатов</p> <p>Точно подбирает психодиагностические приемы отбора персонала</p>
ПК-18.3	<p>Верно описывает требования к кадровым решениям</p> <p>На основе оценки персонала в учебных ситуациях принимает логичные и обоснованные решения по отбору персонала.</p> <p>Точно использует аналитические, сравнительные приемы для принятия решения при отборе персонала</p>

Основная литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/510873>
2. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/514084>
3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/509798>