

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Психология развития персонала в организациях

Направление подготовки (37.04.01) Психология

Направленность Психология в бизнесе

Очно-заочная форма обучения

Квалификация (степень) выпускника: магистр

**Кострома
2021**

Рабочая программа дисциплины «Психология развития персонала в организациях» разработана в соответствии с ФГОС ВО

37.04.01 Психология ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденный
Минобрнауки России № 841 от 29.07.2020

Разработал: _____ Каменский П.И., к.пс.н., ассистент каф. общей и социальной психологии

Рецензент: _____ Тихомирова Е.В., к.пс.н., доцент, доцент каф. общей и социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО:

На заседании кафедры общей и социальной психологии

Протокол № 17 от 02.06.2021

Заведующий кафедрой общей и социальной психологии

_____ Сапоровская М.В., д.пс.н., профессор
Подпись

ПЕРЕУТВЕРЖДЕНО:

На заседании кафедры общей и социальной психологии

Протокол № 17 от 25.05.2022

Заведующий кафедрой общей и социальной психологии

_____ Сапоровская М.В., д.пс.н., профессор
Подпись

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель: Сформировать готовность и способность к определению условий развития и управления персоналом, а также применению основных психологических методов, используемых в решении прикладных задач в области управления персоналом, формирование знаний в области управления человеческими ресурсами

Задачи курса:

-сформировать представление об организационном контексте управления персоналом

-обеспечить знание основных подходов к управлению персоналом, жизненные стадии и циклы организации.

-сформировать знания, умения и навыки использования методов формирования кадрового состава, поддержания работоспособности персонала, реформирования организации

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен освоить компетенции:

Способностью деятельности по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала (*ПК-1*)

Код и индикаторы компетенций:

ИПК-1.1. Владеет психотехнологиями проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи

ИПК-1.2. Владеет методами оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Способностью к осуществлению организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры (*ПК-5*)

Код и индикаторы компетенций:

ИПК-5.1. Владеет методикой организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

ИПК-5.2. Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

ИПК-5.3. Владеет методами определения и оценки личностных и профессиональных компетенций

В результате изучения дисциплины студент должен:

– **знать**

-организационный контекст управления персоналом

-основные подходы к управлению персоналом

-жизненные стадии и циклы организации

– **уметь:**

-применять методы формирования кадрового состава организации

-применять методы поддержания работоспособности персонала

-применять методы реформирования организации

– **владеть**

-владеть опытом кадрового менеджмента на разных стадиях развития организации

-владеть опытом разработки и проектирования кадровой политики в организациях

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору. Дисциплина изучается в на 2 курсе в 4 семестре.

4. Объем дисциплины

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических часов и виды учебной работы

Виды учебной работы,	Очно-заочная форма
Общая трудоемкость в зачетных единицах	2
Общая трудоемкость в часах	72

Аудиторные занятия в часах, в том числе:	24
Лекции	8
Практические занятия	16
Практическая подготовка	
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа в часах	48
Форма промежуточной аттестации	Зачет

4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очно-заочная форма
Лекции	8
Практические занятия	16
Лабораторные занятия	
Консультации	
Зачет/зачеты	
Экзамен/экзамены	
Курсовые работы	
Практическая подготовка	
Курсовые проекты	
Всего	24

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

5.1 Тематический план учебной дисциплины (для очной формы обучения)

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1	Современные подходы к обучению и развитию персонала	13	4		0	9
2	Значение карьеры для работника и организации.	16	4	4	0	8
3	. Модель компетенций. Профиль должности	12		4	0	8
4	Вовлечение работников в организацию. Собеседование по поводу жалоб и дисциплинарных нарушений.	12		4	0	8

5.	Управление разнородным кадровым составом. Собеседование по поводу жалоб и дисциплинарных нарушений.	10		4		6
	Зачет	9				9
	Итого:	72(2 з.е.)	8	16		48

5.2. Содержание:

Тема 1. Современные подходы к обучению и развитию персонала.

Развитие персонала как капиталовложение. Основные методы профессионального развития: профессиональное обучение, развитие карьеры, образование. Виды профессионального обучения: обучение на рабочем месте и вне производства. Саморазвитие и планирование карьеры. Место и роль управления карьерой в развитии персонала. Принципы, методы, формы и виды обучения. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь. Содержание форм обучения: на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места, их преимущества и недостатки.

Тема 2. Значение карьеры для работника и организации.

Понятие и содержание карьеры. Стратегический подход к развитию карьеры. Цели и задачи управления карьерой. Факторы, влияющие на развитие карьеры. Управление и разработка планов профессионально-квалификационного продвижения персонала. Мотивация персонала к продвижению. Карьерограммы. Основные этапы процесса подбора резерва руководителей. Прогностические и практические методы оценки персонала.

Принципы и критерии оценки руководящих кадров и резерва на выдвижение. Разработка планов развития резерва. Управление карьерой в организации и оценка ее эффективности. Роль разработки

Тема 3. Модель компетенций. Профиль должности.

Понятие компетенций. Виды и модели компетенций. Ключевые бизнес-компетенции и персональные, их отличия. Анализ работы. Ключевые принципы построения компетенций. Ключевые шаги в создании модели компетенций. Разработка специальной модели. Формирование профиля кандидата на основе стратегических и текущих целей организации. Системы управления эффективностью работы (pms) на основе компетенций. Профессионально важные качества HR-а

Тема 4. Вовлечение работников в организацию. Понятие лояльности сотрудников организации. Факторы, определяющие лояльность. Методика определения лояльности. Измерение лояльности сотрудников организации с помощью методики Organizational Commitment Questionnaire. Методы повышения лояльности сотрудников. Корпоративная газета как инструмент повышения лояльности персонала.

Тема 5. Управление разнородным кадровым составом. Собеседование по поводу жалоб и дисциплинарных нарушений.

Формальные и неформальные группы в организации. Понятие рабочей (контактной) группы. Заинтересованные и дружеские группы. Функции неформальных групп. Влияние на неформальные группы. Возможности (плюсы и минусы) группового влияния и их учет в руководстве персоналом. Организационные возможности коллектива. Фактор риска в групповых решениях. Симптомы группового давления. Ограничение негативных последствий группового мышления. Понятие и факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Практическое определение групповой сплоченности. Отличия сплоченных и несплоченных групп. Субкультуры сплоченных групп.

Понятие и содержание трудовой дисциплины. Причины неисполнения должностных обязанностей. Внутренний трудовой распорядок как основа дисциплины. Методы управления трудовой дисциплиной. Особенности применения методов убеждения, поощрения, принуждения.

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Методические рекомендации по выполнению задания	Часы	Форма контроля
1.	Современные подходы к обучению и развитию персонала	Письменное задание: Подготовить план и пакет документации для ориентации нового сотрудника организации	Письменные задания выполняются исходя из обсуждения теоретических вопросов на лекции и на основе рекомендуемой литературы	9	Проверка выполнения письменного задания
2.	Значение карьеры для работника и организации.	Решение кейса (демонстрационный кейс приведен ниже)	Для решения кейса необходимо изучить рекомендуемую литературу по теме, внимательно изучить ситуацию, описанную в кейсе, ответить на поставленные вопросы, обосновать ответы с точки зрения теории и практики	8	Обсуждение кейсов
3.	. Модель компетенций. Профиль должности	Решение кейса (демонстрационный кейс приведен ниже)	Для решения кейса необходимо изучить рекомендуемую литературу по теме, внимательно изучить ситуацию, описанную в кейсе, ответить на поставленные вопросы, обосновать ответы с точки зрения теории и практики	8	Обсуждение кейсов
4.	Вовлечение работников в организацию. Собеседование по поводу жалоб и дисциплинарных	Решение кейса (демонстрационный кейс приведен ниже)	Для решения кейса необходимо изучить рекомендуемую литературу по теме, внимательно изучить ситуацию, описанную в кейсе, ответить на поставленные вопросы, обосновать ответы с точки зрения теории и практики	8	Обсуждение кейсов

2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей компании?

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Тема 2. Значение карьеры для работника и организации.

Подготовка и проведение групповой дискуссии «Карьера – свобода или рабство?».

Тема 3. Модель компетенций. Профиль должности.

1. Описать профиль кандидата на основе стратегических и текущих целей организации (в реальной или вымышленной организации).
2. Опишите портрет идеального HR-специалиста.

Тема 4. Вовлечение работников в организацию.

1. Изучив рекомендуемую литературу раскройте следующие вопросы:
 1. Понятие лояльности сотрудников организации. Факторы, определяющие лояльность. Методика определения лояльности.
 2. Методы повышения лояльности сотрудников (приведите примеры).
2. Подробно опишите суть методики Organizational Commitment Questionnaire, приведите пример (вымышленный или реальный)

Тема 5. Управление разнородным кадровым составом. Собеседование по поводу жалоб и дисциплинарных нарушений.

1. Опираясь на рекомендуемую литературу, необходимо описать подтемы, иллюстрируя описание примерами.
 1. Виды и функции групп в организациях.
 2. Влияние на неформальные группы.
 3. Организационные возможности коллектива.
 4. Групповые эффекты
 5. Фактор риска в групповых решениях. Симптомы группового давления. Ограничение негативных последствий группового мышления.
 6. Психологическая совместимость, групповой сплоченности.
2. Провести ролевую игру «Собеседование о нарушении трудовой дисциплины» или «Беседа с работником о поступившей на него жалобе», в ходе разыгрывания необходимо применения методы убеждения, поощрения, принуждения

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Кошарная Г.Б. Современные кадровые технологии. - Пенза: изд-во ПГУ, 2010
2. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Базаров Т.Ю. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716>
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. <http://znanium.com/bookread2.php?book=339115>
4. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Иванова С. - М.: Альпина Пабли., 2016. <http://znanium.com/bookread2.php?book=916030>

б) дополнительная литература:

1. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292
<http://znanium.com/bookread2.php?book=291639>
2. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2012. - 336 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=307226>
3. Короткова Т. Л. Исследования в менеджменте: Пособие для магистров / Т.Л. Короткова. - М.: КУРС: НИЦ Инфра-М, 2013. <http://znanium.com/bookread2.php?book=371328>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- ЭБС «Университетская библиотека online»; путь доступа: www.biblioclub.ru;

- ЭБС «Знаниум», путь доступа: www.znanium.ru

Курс содержит следующие элементы:

- элемент «Лекции» в текстовом формате;
- элемент «Видеолекции», представляющий собой видеозапись лекция в ВКС с использованием инструментария ПО Zoom;
- элемент «Практические задания», обеспечивающий проведение практических занятий;
- элемент «Тесты», обеспечивающий контроль освоения лекционного материала;
- элемент «Учебно-методическое обеспечение дисциплины», включающий в себя рабочую программу дисциплины, рекомендованную литературу;
- элемент «Обратная связь с обучающимися», представленная инструментом Форум.

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для освоения дисциплины необходимы учебные аудитории, оснащенные учебной мебелью и доской (меловой, флипчатом), комплект мультимедиа-оборудования, видеотехника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: GNU LGPL v3+, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.

