

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Костромской государственный университет»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Личность в организации**

Направление подготовки «(37.03.01) Психология»

Направленность «Организационная и консультативная психология»

Квалификация выпускника: бакалавр

**Кострома,  
2020**

Рабочая программа дисциплины "Личность в организации" разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (Приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 № 946 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат). Зарегистрировано в Минюсте России 15.10.2014 № 34320)

Разработал:   
социальной психологии, д.пс.н.

Крюкова Татьяна Леонидовна, проф. каф. общей и

подпись

Рецензент:



Кирпичник Анатолий Григорьевич, к.пс.н, профессор.

подпись

**ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №11 от 29.04.2020

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



**ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №18 от 26.05.2021

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



**ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №17 от 25.05.2022

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



**ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:**

На заседании кафедры Общей и социальной психологии

Протокол заседания кафедры №14 от 19.04.2023

Заведующий кафедрой: Сапоровская Мария Вячеславовна, д.пс.н., профессор



## Цели и задачи освоения дисциплины

Психологическая наука играет важную роль не только в обеспечении гуманистического направления развития общества, в формировании гуманистического менталитета людей, но и обладает широкими аналитическими возможностями объяснения и управления их деятельностью, системой самых разнообразных отношений. Невозможно представить процесс самореализации современного человека вне контекста профессиональной организации, членом которой он является.

Организационная психология, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях, дает представление о возможностях повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Эта дисциплина формирует у студентов базовые представления об организационных феноменах. Курс «Личность в организации» призван познакомить студентов с основами проектирования и прогнозирования процессов взаимодействия личности и организации, оценки, мотивирования и подбора кадров, организации обучения. В то же время в рамках этой дисциплины студенты анализируют прикладные аспекты функционирования личности в условиях организации, а также овладевают методическими приемами изучения и управления организационным поведением человека.

*Цель дисциплины:* подготовка студентов к психологическому сопровождению личности в организации на всем протяжении их взаимодействия.

*Задачи дисциплины:*

- ознакомление студентов с современными отечественными и зарубежными подходами к управлению «человеческими ресурсами» в организации;
- формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в процессе сопровождения профессионального пути личности;
- развитие у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую, исследовательскую и коррекционную работу в области HR-менеджмента;
- познакомить студентов с практическими методами и методиками работы с персоналом в организации.

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** значение организационного контекста, влияющего на выбор технологий управления персоналом; подходы к выбору стратегий; разнообразие возможных технологий управления человеческими ресурсами;
- **уметь** проводить анализ организационного контекста и особенностей личности при выборе технологий сопровождения личности в организации; осуществлять обоснованный выбор технологий; выстраивать пространство психологической поддержки личности в организации;
- **владеть** категориальным аппаратом организационной психологии и психологии управления, методами сбора, обработки и анализа организационно-психологической информации, формами консультирования.

*Освоить компетенции:*

способностью к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности ПК1

способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий ПК 3.

способностью к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях ПК 9

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Изучается на 4 курсе при очной форме обучения с итоговой формой контроля в 7 семестре

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах/практиках: введение в профессию, психология развития, психодиагностика и практикум по психодиагностике, социальная психология, психология общения и межличностных отношений, проблемы психологии самоорганизации, социально-психологический тренинг, на навыках и опыте, полученном в рамках практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

В рамках данной учебной дисциплины начинается формирование такой компетенции как способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13). Продолжается этот процесс в курсах «Организационной психологии», «Психологии менеджмента» и «Психологии маркетинга». *Итоговый уровень* освоения данной компетенции обеспечивается такой дисциплиной как «Конфликтология» и Производственной практикой.

## 3. Объем дисциплины и виды учебной работы.

### 3.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы.

Виды учебной работы,	Очная форма
Общая трудоемкость в зачетных единицах	4
Общая трудоемкость в часах	144
Аудиторные занятия в часах, в том числе:	36
Лекции	18
Практические занятия	18
Лабораторные занятия	
Самостоятельная работа в часах	108
Форма промежуточной аттестации	Экзамен (7 семестр)

### 3.2. Объем контактной работы на 1-ого обучающегося.

Виды учебных занятий	Очная форма
Лекции	18
Практические занятия	18
Лабораторные занятия	
Консультации	2,9

Зачет/зачеты	
Экзамен/экзамены	0,35
Курсовые работы	
Курсовые проекты	
Всего	39,25

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

**4.1 Тематический план учебной дисциплины**

*Для очной формы обучения*

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия				Самостоятельная работа
			Всего	Лекции	Практические	Лабораторные	
1.	Подбор персонала в организации	16	4	2	2		12
2.	Методика проведения собеседования при приеме на работу	16	4	2	2		12
3.	Сопровождение процесса адаптации сотрудника в организации	20	8	4	4		12
4.	Мотивация и стимулирование сотрудников	18	6	2	4		12

5.	Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.	18	6	4	4		12
6.	Оценка персонала в организации	20	6	4	2		14
7.	Подготовка к экзамену	36					36
	<b>ИТОГО:</b>	<b>144</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>108</b>

## **4.2. Содержание дисциплины.**

### **Тема 1. Подбор персонала в организации**

Человек в поисках работы. Профорентация. Правила составления резюме. Основные пути поиска работы. Подготовка к собеседованию с работодателем. Уверенное поведение на рынке труда.

Подбор персонала в организации. Методы подбора. Современная система рекрутмента. Принципы создания профиля должности. Компетентностный подход к формированию профессионального профиля.

### **Тема 2. Методика проведения собеседования при приеме на работу**

Собеседование при приеме на работу. Этапы собеседования. Основные принципы построения интервью. Стратегии построения интервью: блочная, биографическая, кейсовая, критериальная. Стресс-интервью. Типология вопросов. Установление и поддержание психологического контакта между интервьюером и респондентом. Понимание респондента в процессе интервью. Анализ и интерпретация информации о респонденте.

Использование психологических тестов. Профессиональное тестирование.

### **Тема 3. Сопровождение процесса адаптации сотрудника в организации.**

Адаптация нового сотрудника. Адаптация к должностным требованиям, процессу труда, трудовому коллективу, стилю руководства. Организация системы наставничества в организации.

### **Тема 4. Мотивация и стимулирование сотрудников.**

Мотивация трудовой деятельности. Технологии выявления мотивации сотрудников. Построение системы мотивации и стимулирования в организации на основе индивидуального подхода. Анализ case study.

### **Тема 5. Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.**

Типы карьеры. Методика выявления карьерных ориентаций. Коучинг – как модель индивидуального сопровождения развития личности в организации. Принципы и модели индивидуального тренерства и консалтинга в организации. Обучение и развитие сотрудника.

### **Тема 6. Оценка персонала в организации.**

Цели и критерии оценки персонала. Нормативное обеспечение оценки. Принципы и технологии оценки. Круговая оценка 360°. Ассесмент-центр. Индивидуальное тестирование. Аттестация персонала в организации.

## 5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

### 5.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

Для очной формы обучения

№п/п	Раздел (тема) дисциплины.	Задание	Время выполнения	Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля
1.	Подбор персонала в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать предложенные резюме кандидатов на вакантные должности, найти ошибки</li> <li>2. Составить собственное резюме</li> <li>3. В микрогруппах сформулировать критерии и составить профиль должности</li> </ol>	12	<p>В основе процесса лежит систематизация прочитанного или услышанного. Студентам предлагается найти в кадровых интернет-агентствах выложенные готовые резюме (2-3), выявить ошибки и проанализировать их. Опираясь на полученный опыт и теорию составить собственное резюме и предложить его в одном из кадровых агентств города для получения обратной связи. Проанализировать полученный опыт. Далее, разбившись на микрогруппы, выбрать одну из должностей и составить ее профиль и критерии отбора кандидатов.</p>	Оценка участия в дискуссии
2.	Методика проведения собеседования при приеме на работу	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составить по 10 вопросов для разных типов интервью с кандидатом на вакантную должность.</li> <li>2. В микрогруппе составить проект собеседования с кандидатом на вакантную должность</li> <li>3. Провести собеседование, составить отчет</li> </ol>	12	<p>Во время практического занятия в парах отрабатывается умение проведения собеседования с кандидатом на вакантную должность. Рекомендуются использовать не только стандартное интервью, но и элементы стресс-интервью и др. виды. На следующее занятие каждый готовит <i>аналитический отчет о проведении интервью</i>, с анализом каждого этапа проведения беседы, содержания вопросов и ответов, ошибок, эффективности.</p>	Оценка аналитического отчета
3.	Сопровождение процесса адаптации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проанализировать систему</li> </ol>	12	<p>Студентам предлагается выбрать любую организацию, в том числе</p>	Взаимопроверка

	сотрудника в организации	наставничества в конкретной организации. 2. Разработать систему наставничества или рекомендации к существующей системе для конкретной организации		образовательную, изучить ее опыт участия в программах наставничества, проанализировать эффективность реализованной системы, предложить рекомендации по ее оптимизации. А далее придумать систему наставничества для КГУ	
4.	Мотивация и стимулирование сотрудников	1. Подготовить презентацию с использованием мультимедийных технических средств одной из теорий трудовой мотивации, показать ее практическое применение в организации 2. Анализ case study	12	<i>Для подготовки презентации необходимо обратиться как к отечественным, так и зарубежным моделям трудовой мотивации. Разработка модели мотивации персонала в организации.</i> Задание выполняется по микрогруппам (4-5 человек), каждой из которых предоставляется кейс с описанием компании, сферы деятельности, организационной культуры, основных черт и структуры коллектива и т.п.	Защита и представление презентаций
5.	Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.	1. Заполнить психологические тесты. Составить самоотчет о собственных карьерных ориентациях. Обсудить в парах. 2. Участие в групповой работе по освоению технологий коучинга	12	Провести психологическую самодиагностику. На основе анализа диагностических материалов определить: - к какой группе кадрового резерва относиться; - сильные и слабые стороны; - основные направления обучения и развития. В качестве диагностических методик можно взять известные валидные общепсихологические тесты, в которых отражаются основные необходимые для той или иной должности личностные качества (16-	Оценка аналитического отчета

				тифакторный опросник Кэттела, методики на выявление уровня субъективного контроля, направленности личности, поведения в конфликте и т.п.)	
б.	Оценка персонала в организации	1. Познакомиться с технологиями оценки персонала в предложенной литературе 2. Участие в групповой работе по освоению технологий оценки	14	Студентам предлагается познакомиться с технологиями оценки персонала, выбрать одну и подготовить ее презентацию группе и стимульный материал для ее проведения в микрогруппах.	Психологическая мастерская

## 5.2. Планы практических занятий

### Тема 1. Подбор персонала в организации.

#### Задания для практической работы:

1. Проанализировать предложенные резюме кандидатов на вакантные должности, найти ошибки.
2. Составить собственное резюме.
3. В микрогруппах сформулировать критерии и составить профиль должности психолога в организации.

### Тема 2. Методика проведения собеседования при приеме на работу.

#### Задания для практической работы:

1. Составить по 10 вопросов для разных типов интервью с кандидатом на вакантную должность.
2. В микрогруппе составить проект собеседования с кандидатом на вакантную должность.
3. Провести собеседование, составить отчет.

### Тема 3. Сопровождение процесса адаптации сотрудника в организации.

#### Задания для практической работы:

1. Проанализировать систему наставничества в конкретной организации.
2. Разработать систему наставничества или рекомендации к существующей системе для конкретной организации.

За основу стоит взять организацию, в которой студент работает, работал или проходил практику. В качестве примера может быть взята организация, членом которой являлся студент или гипотетическая организация, структура и процессы в которой известны и понятны студенту.

### Тема 4. Мотивация и стимулирование сотрудников.

#### Задания для практической работы:

1. Проанализировать case study (ситуации), предложенные преподавателем на лекции, опираясь на знания теорий мотивации.
2. Разработать перечень методов и приемов стимулирования деятельности сотрудников организации (провести «мозговой штурм»).

### **Тема 5. Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.**

#### **Задания для практической работы:**

Заполнить психологический тест «Якоря карьеры». Проанализировать результаты и составить самоотчет о собственных карьерных ориентациях.

### **Тема 6. Оценка персонала в организации.**

#### **Задания для практической работы:**

1. Познакомиться с технологиями оценки персонала в предложенной литературе.
2. Подготовить доклад с презентацией на тему «Метод круговой оценки 360» или «Ассесмент-центр как технология оценки персонала в организации»

## **6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Консультирование организационного развития» осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля.

Текущий контроль организуется в формах:

- устного опроса (фронтальной беседы, индивидуального опроса, докладов);
- контрольных работ;
- проверки письменных заданий (эссе, сочинений, решения практико-ориентированных задач, рефератов);
- тестирования;
- коллоквиума;
- оценки результатов предметной деятельности студента (портфолио, проекта).

Промежуточный контроль осуществляется в формах текущих тестов и контрольных работ, коллоквиума проводимых в ходе учебного семестра, а итоговый контроль в форме экзамена для очной формы обучения 4 курс7 семестр, для заочной 5 курс. Каждая форма промежуточного контроля должна включать в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения студентами знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

## **7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература**

<p><b>Организационная психология</b> : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <a href="http://www.znanium.com">http://www.znanium.com</a>]. — (высшее образование: Бакалавриат). <a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=945170">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=945170</a></p>	
---	--

<b>Мандель, Б.Р.</b> Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7369-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=435528">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=435528</a>	
<b>Петраков, Г. А.</b> Личность в организационном поведении : учеб. пособие / Г. А. Петраков, Ю. Ю. Устинова. - Кострома : [Б. и.], 2006. - 103 с. - Библиогр.: с. 99-100. - 40.00.	6
<b>Дополнительная литература</b>	
<b>Петраков, Г. А. .</b> Личностный аспект в изучении организационного поведения : учеб. пособие / Г. А. Петраков, Ю. Ю. Устинова. - Кострома : Представительство Национального института им. Екатерины Великой в г. Костроме, 2006. - 92 с. - Библиогр.: с. 90-91. - 100.00.	7
<b>Петраков, Г. А.</b> Использование основ теорий личности в организационном поведении : Учеб. пособие / Г. А. Петраков, Ю. Ю. Устинова ; Национальный ин-т им. Екатерины Великой. Костромское представительство. - Кострома : Костром. представительство Национального ин-та им. Екатерины Великой, 2005. - 79 с. - 25.00.	6

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

- 1.<http://www.ipd.ru/>  
Институт развития личности РАО
- 2.<http://www.psy.msu.ru/about/kaf/personal.html>  
Кафедра психологии личности факультета психологии МГУ  
Психологический энциклопедический словарь
  1. <http://biblioclub.ru/>
- Электронная библиотека Костромского государственного университета
  1. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU

## **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), тренинговый зал, видео-техника. компьютерный класс. Специализированное программное обеспечение не требуется.