

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Костромской государственный университет»

(КГУ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления персоналом

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность «Практическая психология и конфликтология»

Квалификация выпускника: бакалавр

**Кострома
2021**

Рабочая программа дисциплины «Психология управления персоналом» разработана в соответствии с ФГОС ВО

37.03.01 Психология ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки
37.03.01 Психология, утвержденный Минобрнауки
России № 839 от 29.07.2020

Разработал: Крылова Н.Г., доцент, к.п.н., доцент
Рецензент: Тихомирова Е.В., доцент, к.псих.н., доцент

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

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

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель: освоение определенных видов и способов деятельности, необходимых для решения практических задач, связанных с управлением персоналом в организации.

Задачи курса:

1. раскрываются теоретические основы управления персоналом в организации, функции и сферы применения данной прикладной отрасли в организациях различного типа;
2. закладываются знания о концепциях и методах управления персоналом;
3. формируются навыки управления персоналом в организациях;
4. закладываются навыки выработки своего профессионального стиля управления персоналом в организации

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.

В результате изучения дисциплины студент должен:

– **знать** цели, задачи, функции, принципы управления персоналом в организации; различные подходы к управлению персоналом; основы коллективной психологии; особенности и закономерности групповой работы, развития коллектива; основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества; процессы групповой динамики и принципы формирования команды; особенности проявления темперамента и характера личности в деловых коммуникациях;

– **уметь** учитывать психологические аспекты коммуникативного процесса и конфликтного поведения; распознавать стереотипы при восприятии партнера в коммуникации; использовать психологические приемы влияния на партнера в процессе коммуникации; организовывать работу малого коллектива, рабочей группы; управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий; налаживать конструктивный диалог, уметь использовать теории мотивации, лидерства и власти при анализе конфликтного взаимодействия, поиска наиболее оптимальных способов разрешения конфликтов;

– **владеть навыками** учета психологических факторов, влияющих на процесс деловых коммуникаций; применения методов и техник аргументирования и приемов влияния на партнера в процессе; методами управления конфликтами и командообразования, навыками анализа групповой динамики.

Освоить компетенции:

ПК 4 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

ИПК 4.1. Осуществляет поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

ИПК 4.2. Выбирает способы и методы привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами

ИПК 4.3. Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи

ИПК 4.4. Оценивает соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

ПК 5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

ИПК 5.1. Разрабатывает планы профессиональной карьеры работников

ИПК 5.2 Осуществляет формирование кадрового резерва

ИПК 5.3 Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры

персонала

ИПК 5.4 Анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Дисциплина относится к вариативной части учебного плана. Изучается в 8-ом семестре при очной форме обучения и 9-м при очно-заочной форме обучения.

Изучение дисциплины основывается на ранее освоенных дисциплинах/практиках: «Психология личности», «Личность в организации», «Организационная психология».

4. Объем дисциплины

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

Виды учебной работы,	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая трудоемкость в зачетных единицах	4	4
Общая трудоемкость в часах	144	144
Аудиторные занятия в часах, в том числе:	72	50
Лекции	36	24
Практические занятия	36	26
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа в часах	72	94
Форма промежуточной аттестации	Экзамен	Экзамен

2.2. Объем контактной работы на 1 студента

Виды учебных занятий	Количество очных часов	Количество часов очно-заочная форма
Лекции	36	24 ч
Практические занятия	36	26 ч
Лабораторные занятия		
Консультации	2+1,8	2+1,2
Зачет/зачеты	0,35	0,35
Экзамен/экзамены		
Курсовые работы		
Всего	76,15	53,55

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	Человеческие ресурсы как объект управления	18	6	6		6
2	Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами	18	6	6		6
3	Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	18	6	6		6
4	Формирование кадрового состава и адаптация	18	6	6		6
5	Организация и мотивация труда	18	6	6		6
6	Обучение и развитие персонала	18	6	6		6
	Экзамен					36
	Итого:	144 (4 з.е.)	36	36		72

Тематический план учебной дисциплины (для очно-заочной формы обучения)

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекц.	Практ.	Лаб.	
1	Человеческие ресурсы как объект управления	8	2	4	0	10
2	Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами	8	4	4	0	10

3	Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	8	4	4	0	10
4	Формирование кадрового состава и адаптация	8	4	4	0	10
5	Организация и мотивация труда	8	4	4	0	10
6	Обучение и развитие персонала	3	4	6	0	8
	Зачет	9				36
	Итого:	144 (4 з.е.)	24	26		94

5.2. Содержание:

Тема 1 Человеческие ресурсы как объект управления

Понятие и сущность управления человеческими ресурсами. Роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности. Предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие. Задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами.

Законы формирования и управления человеческими ресурсами. Законы управления. Законы развития навыков. Закон усиления регулирования и управления. Закон «необходимого разнообразия» управления. Закон рассредоточения центров власти и управления. Закон системности управления. Закон развития (самоуправления) системы управления. Закон эффекта управления.

Тема 2. Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами

Формирование научных подходов к управлению персоналом. Теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов. Современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.). Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко). Школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.

Тема 3. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами

Понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами. Подсистемы в системе управления человеческими ресурсами: общего и линейного руководства, планирования и маркетинга, управления подбором и учетом кадров, управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда и др. Свойства системы управления человеческими ресурсами. Структура управления человеческими ресурсами. Понятия «стратегия управления персоналом» и «политика управления персоналом (кадровая политика)». Основные этапы разработки стратегии управления персоналом организации. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии и политики управления персоналом организации. Варианты стратегий управления персоналом в

зависимости от концепции управления организацией (предпринимательская концепция, концепция контроллинга, концепция реинжиниринга). Кадровая политика организации: сущность, цель и задачи.

Тема 4. Формирование кадрового состава и адаптация

Организация набора персонала (создание резерва кандидатов). Процесс отбора персонала: основные этапы. Заочное знакомство с кандидатом. Оформление анкетных данных. Анализ рекомендаций и послужного списка. Отборочное собеседование (оценочное интервью): основные типы и варианты проведения. Этапы и техника проведения собеседования. Типичные ошибки при проведении собеседования. Освидетельствование профессиональной пригодности кандидата (испытания). Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов. Психологическое тестирование: преимущества и недостатки. Основные группы тестов, используемых в процессе отбора. Метод «Assessment-Center». Принятие решения о найме.

Понятие «адаптация персонала». Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Профессиональная и социально-психологическая адаптация. Продолжительность адаптационного периода. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации. Психологические типы организаций (организационные патологии). Этапы процесса адаптации. Традиционные методы адаптации персонала. Программа (система) адаптации персонала организации: основные направления и мероприятия. Особенности адаптации различных категорий персонала. «Симптомы» психологической дезадаптации работника.

Тема 5. Организация и мотивация труда

Сущность и значение кадрового обеспечения обеспечение системы управления персоналом. Количественный и качественный состав службы управления персоналом. Понятие документационного обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации. Различные подходы к определению организационной структуры. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.

Понятия «мотивация труда» и «стимулирование». Мотив, основные виды мотивов к труду. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Стимулирование труда. Основные виды и формы стимулирования. Особенности стимулирования работников с разными типами мотивации. Разработка системы стимулирования персонала организации. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.

Тема 6. Обучение и развитие персонала

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Принципы формирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Этапы процесса обучения и определение потребности в нем. От обучения персонала к созданию системы корпоративного университета. Концепция обучающейся организации (Learning Organization). Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. Анализ потребности в обучении. Определение затрат на обучение. Классификация методов обучения персонала. Преимущества и недостатки традиционных и современных методов обучения персонала.

Эффективные модели и тестовые программы оценки персонала. Критерии оценки персонала. Показатели оценки личностных качеств и уровня профессионализма, поведения. Понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»: основные различия. Основные цели и виды оценки персонала. Виды аттестации персонала. Этапы процесса проведения аттестации персонала.

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине

Для очной/очно-заочной формы обучения раздел заполняется отдельно.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Задание	Методические рекомендации по выполнению задания	Часы	Форма контроля
1.	Человеческие ресурсы как объект управления	Составление сравнительной таблицы теорий управления человеческими ресурсами	Студентам необходимо выделить опорные критерии дифференциации основных теорий управления человеческими ресурсами: процессный, системный, ситуационный подходы и составить сравнительную таблицу	6/10	Оценка таблицы
2.	Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами	Определение психологической модели управления человеческими ресурсами	Необходимо построить модель управления человеческими ресурсами с точки зрения психологии	6/10	Оценка работы во время обсуждения отчетов групп.
3.	Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами	Подготовка в парах сообщений с мульти-медийными презентациями об основных стратегиях	Сперва необходимо познакомиться с основными факторами, определяющим	6/10	Оценка представления результатов во время занятия

		управления человеческими ресурсами	и стратегию управления человеческими ресурсами, затем познакомиться со стратегиями и подготовить презентацию об одной из них		
4.	Формирование кадрового состава и адаптация	Описать стратегию формирования кадрового состава КГУ, разработать программу адаптации молодых сотрудников КГУ	Студентам рекомендуется познакомиться с локальными документами организации, регламентирующими стратегию формирования кадрового состава КГУ Провести метод экспертной оценки. Разработать программу адаптации, которая бы соответствовал а организационн ой культуре, миссии университета и особенностям учебной организации	6/10	Оценка самоотчетов и обсуждения в парах во время занятия
5.	Организация и мотивация труда	Подготовить аналитическую работу «Система мотивации сотрудников коммерческой и некоммерческой	Для анализа рекомендуется использовать исследовательский метод : опрос и метод экспертной	6/10	Взаимооценка

		организаций»	оценки		
6.	Обучение и развитие персонала	Разработать программу развития персонала для одной из коммерческих организаций города	В рамках соглашений о сотрудничестве студентам предлагается выйти на базу одной из организаций, познакомиться с особенностями организации и разработать по их запросу программу развития персонала	6/8	Презентация и защита

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Раздел 1 Человеческие ресурсы как объект управления

1. Человеческие ресурсы как объект управления
2. Законы формирования и управления человеческими ресурсами

Раздел 2. Теоретические и методологические основы формирования и управления человеческими ресурсами

1. Теории управления человеческими ресурсами
2. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом
3. Принципы и методы управления персоналом

Раздел 3. Система, стратегия и политика управления человеческими ресурсами

1. Система управления человеческими ресурсами.
2. Стратегия и политика управления персоналом
3. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом

Раздел 4. Формирование кадрового состава и адаптация

1. Отбор и найм персонала. Тестирование
2. Профессиональная ориентация и адаптация персонала

Раздел 5. Организация и мотивация труда

1. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

2. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации
3. Мотивация трудовой деятельности

Раздел 6. Обучение и развитие персонала

1. Формы и методы обучения персонала
2. Организация обучения персонала

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения

дисциплины (модуля)

а) основная:

Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. В. Батаршева, А. С. Лукьянова. - М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2019. - 624 с. - Библиогр. в конце глав. - ISBN 5-89939-121-1 : 250.00.
<http://library.ksu.edu.ru/Found.asp>

Мандель, Б.Р. 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:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>

б) дополнительная:

1. Волкогорова, Ольга Дмитриевна. Управленческая психология : [учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования] / О. Д. Волкогорова, А. Т. Зуб. - М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2014. - 351, [1] с. - (Профессиональное образование). - Библиогр.: с. 345-346. - ISBN 978-5-8199-0158-8. - ISBN 978-5-16-002228-4 : 600.00.

2. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Т. Ю. Базаров. - М.: Юрайт, 2017. - 381 с.

3. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для академического бакалавриата [Текст] / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 424 с.

4. Организационная психология : 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 <http://www.znaniium.com>]. — (высшее образование: Бакалавриат). <http://znaniium.com/catalog.php?bookinfo=945170>

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

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

Электронные библиотечные системы:

2. ЭБС «Университетская библиотека online»

3. ЭБС «Znaniium»

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.

