

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Личность в организации. Деформации в профессиональной
деятельности**

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность «Организационная и консультативная психология»

Квалификация выпускника: бакалавр

**Кострома
2021**

Рабочая программа дисциплины «Личность в организации. Деформации в профессиональной деятельности» 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: Тихомирова Е.В., доцент, к.псх.н., доцент

Рецензент: Голубев В.В., доцент, к.псх.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 дисциплины: подготовка студентов к психологическому сопровождению личности в организации на всем протяжении их взаимодействия.

Для реализации поставленной цели в процессе преподавания данной дисциплины решаются следующие *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.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Освоить компетенции:

Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК4

Индикаторы:

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)

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

Индикаторы:

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

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.

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Часть, формируемая участниками образовательных отношений, 8 семестр

4. Объем дисциплины

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

Виды учебной работы,	Очно-заочная форма	Очная форма
Общая трудоемкость в зачетных единицах	4	4
Общая трудоемкость в часах	144	144
Аудиторные занятия в часах, в том числе:	60	68
Лекции	30	34
Практические занятия (в том числе практич. подготовка)	30	34
Лабораторные занятия	-	-
Самостоятельная работа в часах + икр	84	76
Форма промежуточной аттестации	Экзамен (8 семестр)	Экзамен (8 семестр)

4.2. Объем контактной работы на 1 обучающегося

Виды учебных занятий	Очно-заочная	Очная
Лекции	30	34
Практические занятия	30	34
Лабораторные занятий	-	-
Консультации	2+1.5	2+1.7
Зачет/зачеты		
Экзамен/экзамены	0.35	0.35
Курсовые работы		
Курсовые проекты		
Всего	63,85	72,05

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

5.1 Тематический план учебной дисциплины (для очной формы обучения)

Для очной формы обучения

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия	Самостоятельная работа

			Всего	Лекции	Практические	Лабораторные	
1.	Подбор персонала в организации	18	12	6	6		6
2.	Методика проведения собеседования при приеме на работу	18	12	6	6		6
3.	Сопровождение процесса адаптации сотрудника в организации	18	12	6	6		6
4.	Мотивация и стимулирование сотрудников	16	10	6	4		6
5.	Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.	18	10	4	6		8
6.	Оценка персонала в организации	20	12	6	6		8
7.	Подготовка к экзамену	36					36

	ИТОГО:	144	68	34	34	-	76
--	---------------	------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

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

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия				Самостоятельная работа
			Всего	Лекции	Практические	Лабораторные	
1.	Подбор персонала в организации	18	10	5	5		8
2.	Методика проведения собеседования при приеме на работу	18	10	5	5		8
3.	Сопровождение процесса адаптации сотрудника в организации	18	10	5	5		8
4.	Мотивация и стимулирование сотрудников	18	10	5	5		8
5.	Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.	18	10	5	5		8

6.	Оценка персонала в организации	18	10	5	5		8
7.	Подготовка к экзамену	36					36
	ИТОГО:	144	60	30	30	-	84

5.2. Содержание:

Тема 1. Подбор персонала в организации

Человек в поисках работы. ПрофорIENTATION. 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

Для очной формы обучения

№п/п	Раздел (тема) дисциплины.	Задание	Время выполнения	Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля
1.	Подбор персонала в организации	<p>1. Проанализировать предложенные резюме кандидатов на вакантные должности, найти ошибки</p> <p>2. Составить собственное резюме</p> <p>3. В микрогруппах сформулировать критерии и составить профиль должности</p>	6	<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	<p>1. Составить по 10 вопросов для разных типов интервью с кандидатом на вакантную должность.</p> <p>2. В микрогруппе составить проект собеседования с кандидатом на вакантную должность</p> <p>3. Провести собеседование, составить отчет</p>	6	<p>Во время практического занятия в парах отрабатывается умение проведения собеседования с кандидатом на вакантную должность. Рекомендуется 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	<p>1. Проанализировать систему</p>	6	<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	6	<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	8	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.)	
6.	Оценка персонала в организации	1. Познакомиться с технологиями оценки персонала в предложенной литературе 2. Участие в групповой работе по освоению технологий оценки	8	Студентам предлагается познакомиться с технологиями оценки персонала, выбрать одну и подготовить ее презентацию группе и стимульный материал для ее проведения в микрогруппах.	Психологическая мастерская

Для очно-заочной формы обучения

№п/п	Раздел (тема) дисциплины.	Задание	Время выполнения	Методические рекомендации по выполнению задания	Форма контроля
1.	Подбор персонала в организации	1. Проанализировать предложенные резюме кандидатов на вакантные должности, найти ошибки 2. Составить собственное резюме 3. В микрогруппах сформулировать критерии и составить профиль должности	8	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.	Оценка участия в дискуссии
2.	Методика проведения собеседования при приеме на работу	1. Составить по 10 вопросов для разных типов интервью с кандидатом на вакантную	8	Во время практического занятия в парах отрабатывается умение проведения собеседования с кандидатом на вакантную должность. Рекомендуется	Оценка аналитического отчета

		<p>должность.</p> <p>2. В микрогруппе составить проект собеседования с кандидатом на вакантную должность</p> <p>3. Провести собеседование, составить отчет</p>		<p>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>	
3.	Сопровождение процесса адаптации сотрудника в организации	<p>1. Проанализировать систему наставничества в конкретной организации.</p> <p>2. Разработать систему наставничества или рекомендации к существующей системе для конкретной организации</p>	8	<p>Студентам предлагается выбрать любую организацию, в том числе образовательную, изучить ее опыт участия в программах наставничества, проанализировать эффективность реализованной системы, предложить рекомендации по ее оптимизации. А далее придумать систему наставничества для КГУ</p>	Взаимопроверка
4.	Мотивация и стимулирование сотрудников	<p>1. Подготовить презентацию с использованием мультимедийных технических средств одной из теорий трудовой мотивации, показать ее практическое применение в организации</p> <p>2. Анализ case study</p>	8	<p><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.</p>	Защита и представление презентаций
5.	Сопровождение индивидуальной карьеры. Принципы и технологии коучинга.	<p>1. Заполнить психологические тесты. Составить самоотчет о собственных карьерных</p>	8	<p>Провести психологическую самодиагностику. На основе анализа диагностических материалов определить:</p> <p>- к какой группе кадрового</p>	Оценка аналитического отчета

		<p>ориентациях. Обсудить в парах. 2. Участие в групповой работе по освоению технологий коучинга</p>		<p>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-тифакторный опросник Кэттелла, методики на выявление уровня субъективного контроля, направленности личности, поведения в конфликте и т.п.)</p>	
б.	Оценка персонала в организации	<p>1. Познакомиться с технологиями оценки персонала в предложенной литературе 2. Участие в групповой работе по освоению технологий оценки</p>	8	<p>Студентам предлагается познакомиться с технологиями оценки персонала, выбрать одну и подготовить ее презентацию группе и стимульный материал для ее проведения в микрогруппах.</p>	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 «Ассессмент-центр как технология оценки персонала в организации»

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

Основная литература

1. 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>

2. 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>

Дополнительная литература

1. Петраков, Г.А. Личность в организационном поведении : учеб. пособие / Г. А. Петраков, Ю. Ю. Устинова. - Кострома : [Б. и.], 2006. - 103 с. - Библиогр.: с. 99-100. - 40.00.

2. Петраков, Г.А. 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.

3. Петраков, Г.А. 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.

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, видео-техника. компьютерный класс для электронного тестирования. Программное обеспечение: GNU LGPL v3+, свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом.