

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Психология науки

#### 1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Психология управления персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры), утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 841

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Психология науки». Дисциплина дает представление о современных основах фундаментальных и прикладных исследований в психологии, теоретических и эмпирических моделях психологических исследований.

#### Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.04.01 Психология уровень магистратуры.

Обучающиеся, приступающие к изучению дисциплины «Психология управления персоналом» должны иметь представления о структуре и содержании научного знания по психологии, ориентироваться в основных понятиях научного знания по данной дисциплине, иметь представление о круге основных проблем психологического знания и методологии исследований.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин:

1. Методологические проблемы психологии
2. Научные школы и теории в современной психологии
3. Планирование теоретического и эмпирического исследования
4. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии

Знания и умения, формируемые у обучающихся в ходе изучения дисциплины «Психология науки», определяют качество освоения последующих дисциплин («Информационные и коммуникационные технологии в деятельности психолога», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы»), практик (преддипломной и НИР).

Дисциплина изучается во 2 семестре для очной и в 3 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – зачет.

#### Цель изучения дисциплины:

Целями освоения учебной дисциплины «Психология управления персоналом» являются: обобщить опыт науки и практики управления персоналом и оказать помощь студентам в получении систематизированных знаний по следующим направлениям: система управления персоналом, ее сущность, цели и задачи; кадровая политика предприятия; кадровое планирование, формирование и развитие персонала; основы управления трудовым коллективом, овладеть современными методиками управления персоналом.

Задачи дисциплины: усвоение обучающимися основных психологических понятий, связанных с процессом управления персоналом; формирование общего представления о возможностях психологии как науки о человеке; усвоение основных принципов и методов психологии управления персоналом; усвоение специфики объекта и предмета психологии управления персоналом; усвоение общих характеристик и исторического контекста возникновения основ психологии управления персоналом.

#### 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций,

предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратуры)

№ п/п	Индекс и содержание компетенции	Планируемые результаты
1	2	3
1	УК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию	<p><b>Знать:</b> методы самоорганизации и самообразования для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p> <p><b>Уметь:</b> избирать методы самоорганизации и самообразования в профессиональной и социальной деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> способностью эффективно применять на практике методы самоорганизации и самообразования в социальной и профессиональной деятельности</p>
2	ПК-6 – способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности	<p><b>Знать:</b> основные виды профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности психолога</p> <p><b>Уметь:</b> подобрать методы и технологии при решении профессиональных задач в рамках научного исследования, анализировать и обобщать психологическую информацию</p> <p><b>Владеть:</b> умением аргументированно определять исследовательские задачи профессиональной деятельности психолога, научно-методологической основой постановки профессиональных задач психолога с учетом направления научного исследования</p>
3	ПК-9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации инвалида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях	<p><b>Знать:</b> базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционирования людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях</p> <p><b>Уметь:</b> реализовывать базовые процедуры анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, а также для людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях</p> <p><b>Владеть:</b> эффективными способами реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, а также для людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях</p>

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

### 3.1 Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий (в часах)

Вид учебной работы	Количество часов								
	Всего по учебному плану	Семестры							
		№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Контактная работа (всего)</b>	66							66	
Аудиторные занятия (всего):	66							66	
В том числе:									
лекции (Л)	16							16	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	50							50	
лабораторные работы (ЛР) (лабораторный практикум) (ЛП)									
Контроль самостоятельно работы (КСР):									
<b>Самостоятельная работа (всего):</b>	78							78	
<b>Экзамен (при наличии):</b>	36							36	
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	<b>Часы:</b>	180						180	
	<b>Зач. ед.:</b>	5						5	
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ТК1, ТК2 (тестирование) К/Р							ТК1, ТК2 К/Р	
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой)	Э							Э	

#### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации</b>									
1	7	<b>Тема 1. Человеческий капитал в управлении</b>	2		4		7	10	

		<p><b>персоналом организации.</b>  Человеческий капитал в управлении персоналом. Соотношение основных понятий «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» (УЧР); «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала». Анализ концепций управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социологические, психологические. Функции управления персоналом. Понятие экономической, социальной и деловой эффективности персонала.</p>						
2	7	<p><b>Тема 2. Психологические основы управления персоналом.</b> Этические принципы и правила работы психолога в организации. Основные виды деятельности: психолого-просветительская, диагностическая, управленческое консультирование, индивидуальное консультирование. Воздействующая практика психолога в управлении человеческими ресурсами: развитие персонала и организации, коррекционная работа, обучение как форма повышения квалификации персонала, тренинг персонала.</p>			4	7	10	
<b>Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала</b>								
3	7	<p><b>Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию</b>  Понятие и структура кадрового планирования. Определение потребности в персонале организации. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Отбор как кадровая технология. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора и способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование, психодиагностика профессионально-важных качеств личности.</p>	2		2	8	16	
4	7	<p><b>Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации</b>  Процесс адаптации персонала; разделение понятий адаптации и адаптивности человека. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация. Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.</p>			4	7	12	
5	7	<p><b>Тема 5. Аттестация персонала организации</b>  Понятие оценки и аттестации персонала (оценка соответствия занимаемой должности). Оценка потенциала работника. Оценка индивидуального вклада. Виды оценок. Основные критерии аттестации персонала. Цели и задачи аттестации. Методы проведения аттестации: рейтинговый, сравнительный, письменный, поведенческие рейтинговые шкалы, управление по целям. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. Анализ результатов аттестации.  Проблемы аттестации руководителей производственных коллективов; ее цели и задачи. Методы, применяемые для аттестации руководителей: количественные, качественные,</p>			4	7	12	

		комбинированные. Критерии оценки руководителя. Психологические проблемы аттестации руководителей. Проверка подготовки курсовой работы.							
6	7	<p><b>Тема 6. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала</b></p> <p>Психологическое обеспечение управления карьерой. Понятие карьеры, типы карьеры, условия карьеры, планирование карьеры. Особенности составления акмеограммы для резервиста. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.</p> <p>Психологические особенности работы с резервом руководителей. Понятие кадрового резерва (КР), типы КР, принципы формирования КР, источники и условия формирования КР. Основные направления работы менеджера по персоналу с КР. Этапы отбора резервистов. Технология оценки КР: создание экспертных групп, критерии оценки кандидатов. Психологическое обеспечение обучения кандидатов КР: базовое, квалификационное и должностное обучение. Формы обучения кандидатов КР.</p>	2		6		7	15	TK1
7	7	<p><b>Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации</b></p> <p>Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Основные концепции обучения кадров. Виды обучения персонала. Задачи внутрифирменного обучения персонала: стратегические, исследовательские, методические и организационные. Приемы и методы определения потребности персонала в обучении. Требования к подбору преподавателя для обучения персонала. Принципы эффективного обучения: обратной связи, практической отработки знаний и навыков, переноса навыков на рабочие условия, востребованности результатов обучения, формирования мотивации к обучению, учета наличного уровня знаний и навыков. Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение. Критерии оценки эффективности учебных программ.</p>	2		4		7	12	

8	7	<p><b>Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности</b></p> <p>Особенности группового поведения работников. Понятие рабочей группы. Первичные и вторичные рабочие группы. Соотношение основных понятий: «рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».</p> <p>Особенности группового поведения работников. Первичные и вторичные рабочие группы. Методы формирования команд. Формирование групповой сплоченности и психологической совместимости: понятие, признаки, критерии. Механизмы и уровни психологической совместимости в группе. Феномен группового мышления и группового давления сплоченных коллективов. Критерии работоспособности групп.</p>	2		4		7	12	
9	7	<p><b>Тема 9. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации</b></p> <p>Система мотивации и стимулирования персонала. Понятие мотива и мотивации труда работников. Мотивы трудовой деятельности персонала. Способы мотивации персонала: нормативная и принудительная мотивация, стимулирование. Механизмы мотивации. Виды стимулирования персонала в организации: материальные и нематериальные стимулы, статусные отличия. Понятие удовлетворенности трудом. Формы и методы поощрения персонала. Правила и принципы материального поощрения работников. Классические теории мотивации труда работников.</p>	2		6		7	15	
10	7	<p><b>Тема 10. Управление конфликтами в организации</b></p> <p>Понятие конфликт. Функции производственного конфликта. Виды производственных конфликтов. Причины конфликтов. Противоречия, порождающие организационные конфликты. Стратегии конфликтного взаимодействия: сотрудничество, приспособление, игнорирование, компромисс, директивное утверждение, противоборство. Конфликтность организационной структуры. Конфликтность инновации. Классификация производственных конфликтов. Личностные, вертикальные и горизонтальные конфликты. Групповые и межгрупповые особенности протекания конфликтов. Моббинг. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Техники и технологии управления конфликтами. Урегулирование конфликта: медиация, объективация, участие третьей стороны. Деятельность психолога по урегулированию конфликтов. Формы работы по урегулированию конфликтов.</p> <p>Проверка подготовки курсовой работы.</p>	2		6		7	15	

7	<p><b>Тема 11. Профессиональные деформации персонала</b></p> <p>Понятие профессионального стресса. Динамика и стадии формирования стресса (стадия тревоги, адаптации, истощения). Внешние и внутренние факторы стрессоустойчивости персонала. Функции стресса: стимулирующая и разрушительная. Формы стресса: управленческий стресс («невроз руководителя»), эмоциональный стресс и коммуникативный стресс. Приемы оптимизации стрессового состояния.</p> <p>Профессиональное выгорание (ПВ). Основные причины, закономерности и симптомы ПВ персонала. Группы риска работников, склонных к ПВ. Феномен профессионального выгорания организаций. Основные причины и симптомы ПВ организаций. Профилактика ПВ. Понятие профессиональной деструкции (ПД) личности; симптомы ПД. Предпосылки развития ПД. Основные группы ПД: объективные, субъективные и объективно-субъективные деструкции. Профессиональные деструкции как фактор развития профессиональной деформации личности. Понятие профессиональной деформации личности. Уровни профессиональных деформаций профессий типа «человек – человек». «Ансамбль» профессиональных деформаций личности работника</p>	2	6	7	15	ТК2, курсовая работа
11						
ВСЕГО:		16	50	78	144	Экзамен

**Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

**Основная литература:**

**а) основная учебная литература:**

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1.	Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]	Бакирова Г.Х.	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/52554.html">http://www.iprbookshop.ru/52554.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	1-11
2.	Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие	Бакирова Г.Х.	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/52552.html">http://www.iprbookshop.ru/52552.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	1-11

**б) дополнительная учебная литература:**

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания. Место доступа	Используется при изучении разделов
1	2	3	4	5
1.	Управление персоналом организации [Электронный ресурс]	Дейнека А.В.	М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/52294.html">http://www.iprbookshop.ru/52294.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	1-11
2.	Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие	Анцупов А.Я.	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/52562.html">http://www.iprbookshop.ru/52562.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	1-7
3.	Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/	Г.И. Михайлина [и др.]	М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/60537.html">http://www.iprbookshop.ru/60537.html</a> .— ЭБС «IPRbooks»	1-11

<http://ipras.ru/> - Институт Психологии РАН

<http://www.psy.msu.ru> Сайт факультета психологии МГУ

<http://www.sobchik.ru/> - Институт прикладной психологии

<http://www.ipd.ru/> - Институт развития личности

<http://www.iephb.ru/> - Институт эволюционной психологии и биохимии им. И.М. Сеченова

<http://www.nsu.ru/psych/>- Научно-учебный центр психологии НГУ

<http://www.psysor.ru/> - НИИ психотехнологий

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/index.html> - Вестник Московского университета. Серия 14, Психология

<http://www.voppsy.ru/> - Вопросы психологии (журнал )

<http://psyjournals.ru/index.shtml> - Портал психологических изданий PsyJournals.ru

<http://psystudy.ru/> - Психологические исследования

<http://www.psychol.ras.ru/08.shtml> - Психологический журнал

<http://www.psyedu.ru/> - Электронный журнал Psyedu.Ru

<http://www.psychology.su/> - Журнал "Психология"

<http://www.psychologos.ru/> - Психологос. Энциклопедия практической психологии