

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.05.2024 12:23:36
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Психология карьеры»

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Психология карьеры» 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. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина «Психология карьеры» относится к Блоку 1, обязательные Дисциплины (модули) вариативной части, индекс дисциплины Б1.В.04.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-4 – способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности

ПК-6 – способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности.

4. Общая трудоемкость дисциплины

5 зачетных единиц (180 академических часов).

5. Формы контроля

Промежуточная аттестация: подготовка, написание и защита курсовой работы, экзамен (К/Р, Э).

6. Краткое содержание дисциплины

Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.

Тема 1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации.

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.

Тема 2. Психологические основы управления персоналом. Этические принципы и правила работы психолога в организации. Основные виды деятельности: психолого-

просветительская, диагностическая, управленческое консультирование, индивидуальное консультирование. Воздейственная практика психолога в управлении человеческими ресурсами: развитие персонала и организации, коррекционная работа, обучение как форма повышения квалификации персонала, тренинг персонала.

Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.

Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию

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.

Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации

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.

Тема 5. Аттестация персонала организации

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, комбинированные. Критерии оценки руководителя. Психологические проблемы аттестации руководителей.

Проверка подготовки курсовой работы.

Тема 6. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала

Психологическое обеспечение управления карьерой. Понятие карьеры, типы карьеры, условия карьеры, планирование карьеры. Особенности составления акмеограммы для резервиста. Психологическое сопровождение планирования карьеры работника.

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.

Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации

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.

Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности

Особенности группового поведения работников. Понятие рабочей группы. Первичные и вторичные рабочие группы. Соотношение основных понятий: «рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».

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.

Тема 9. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации

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.

Тема 10. Управление конфликтами в организации

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.

Проверка подготовки курсовой работы.

Тема 11. Профессиональные деформации персонала

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.

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