

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра психологии

**АННОТАЦИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Б1.О.39

краткое наименование дисциплины – Психология КМ

по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация «Морально-психологическое обеспечение
служебной деятельности»

Квалификация выпускника: Психолог

форма обучения: очная, очно-заочная

Год набора – 2022

Авторы – составители:

Соловей Л.В., к. соц. н, доцент, доцент кафедры психологии

Богдан Н.Н., к. соц. н, доцент, доцент кафедры управления персоналом

Новосибирск, 2021 г.

1. Цель освоения дисциплины:

Формирование профессиональных компетенций в сфере кадрового менеджмента.

2. План курса:

Раздел 1. Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента.

Тема 1.1. Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки.

Психология кадрового менеджмента как научное знание и отрасль психологической науки. Психология кадрового менеджмента в системе наук управления. Цель, задачи и функции дисциплины «Психология кадрового менеджмента». Структура и принципы организации дисциплины. Историко – психологические основы кадрового менеджмента: прикладной психоанализ З. Фрейда; индивидуальная теория личности А. Адлера; бихевиоризм.

Тема 1.2. Условия эффективного управления персоналом.

Комплексный подход к управлению персоналом. Структура системы управления человеческим потенциалом. Функциональная организация человеческого потенциала. Менеджмент в организации: эффективное управление и кадровая политика. Человеческий ресурс в организации: системный психологический аспект. Руководство, лидерство, посредничество, модели соподчиненности: нормы и девиации. Стили и методы управления в социально – экономических и социально – психологических теориях.

Раздел 2. Психологический вектор работы с персоналом: кадровый менеджмент как научная база эффективного управления

Тема 2.1. Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий.

Стили и методы управления Лайкерта. Классификация потребностей Маслоу. Двухфакторная модель Герцберга. Теория ожиданий Врума. Подход Митчелла и Хауса. Матрица стилей Блейка и Мутон. Ситуационная концепция Херси и Бланшара. Теория потребностей Мак Клееланда. Ситуационная модель руководства Фидлера. Практическое использование теоретических ситуационных моделей в вопросах управления человеческими ресурсами и кадровой политики. Психологические особенности межличностных коммуникаций в управленческой деятельности. Содержание и структура делового общения. Перцептивная и коммуникативная сторона делового общения. Бизнес – коммуникации и обратная связь (рефлексивные процессы). Разрешение конфликтных ситуаций в организации.

Тема 2.2. Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала.

Основные требования к кандидатам и определение должностных обязанностей персонала. Психологические компоненты и принципы профессионального отбора претендентов. Формы и содержательная сторона проведения собеседования и диагностики. Социометрическая и коммуникативная структура трудового коллектива. Социальная власть в группе и факторы, влияющие на процессы сплочения. Командные роли и нормы поведения. Понимание адаптации в психологии кадрового менеджмента и психологии управления. Этапы адаптации и их содержание. Условия и факторы успешной и проблемной адаптации персонала. Коррекция и управление в адаптационных процессах.

Тема 2.3. Обучение персонала и управление им в организации. Проблемы развития человеческого ресурса.

Задачи и специфика обучения персонала в группах. Этапы обучения и их содержание. Место потребностей в обучении персонала: потребности организации, руководства и работника. Цель обучения персонала. Психологические принципы и методы обучения: ротация труда, наставничество, производственное обучение, дистанционное обучение, тренинговое обучение. Семинары, лекции, ролевые игры как основные методы обучения. Индивидуальный подход к выбору методов обучения. Результат обучения и эффективное использование потенциала сотрудника.

Тема 2.4. Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.

Мотивация как фактор повышения эффективности деятельности персонала и роста производительности труда. Мотивация индивидуального труда работника. Мотивация как фактор организации поведения персонала в команде. Социально – экономические компоненты мотивации трудовой деятельности. Проблема лидерства и мотивации. Управление кадрами в кризисной ситуации при слабом мотивационном стимулировании

Тема 2.5. Социально-психологический климат и организационная культура как факторы управления.

Понятие социально-психологического климата. Диагностика социально-психологического климата. Меры по формированию благоприятного социально-психологического климата. Организационная культура: понятие, типологии, диагностика, формирование и развитие.

3. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Предметно – объектная область психологии кадрового менеджмента	
Тема 1.1 Кадровый менеджмент в контексте психологического знания: функции и принципы науки.	Ответы на вопросы
Тема 1.2 Условия эффективного управления персоналом.	Ответы на вопросы
Раздел 2. Психологический вектор работы с персоналом	
Тема 2.1. Психологические основы менеджмента в контексте основных психологических теорий.	Ответы на вопросы
Тема 2.2. Формирование команды: профотбор и психологические особенности адаптации персонала.	Ответы на вопросы
Тема 2.3. Профессиональное развитие и обучение персонала в организации.	Тестирование
Тема 2.4. Система мотивации персонала и психические состояния человека в трудовой деятельности.	Практические задания
Тема 2.5. Социально-психологический климат и организационная культура как факторы	Ответы на вопросы

Зачет по дисциплине «Психология кадрового менеджмента» выставляется по результатам выполнения заданий электронного тестирования. Основанием служит правильное выполнение (51% - 100%) заданий.

4. Основная литература.

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
2. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>, требуется авторизация.
3. Манухина, С. Ю. Психология труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. Ю. Манухина. — Электрон. дан. — Москва : Евразийский открытый ин-т, 2011. — 275 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10805>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.
4. Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 455 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118133>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.