

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Д.Ю. Баланев

2020 г.



Рабочая программа дисциплины  
Психологические аспекты работы с персоналом

Направление подготовки  
37.03.01 Психология

Профиль подготовки  
Психолог в социальных практиках

Квалификация (степень) выпускника  
Бакалавр

Форма обучения  
Очная

Томск  
2020

**1. Код и наименование дисциплины**  
**Б1.В.10 Психологические аспекты работы с персоналом**

**2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата**  
Дисциплина вариативной части Блока 1 ООП, обязательна для изучения.

**3. Год/годы и семестр/семестры обучения.**  
3 год и 6 семестр обучения.

**4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия:**

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы бакалавриата, должен:

- **ЗНАТЬ:** фундаментальные основы психологической науки
- **УМЕТЬ:** проводить библиографическую и информационно-поисковую работу с последующим использованием данных при решении профессиональных задач.
- **ВЛАДЕТЬ:** навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации, элементарными навыками пользователя компьютера.

**5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля)** составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 44 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (44 часа – практические занятия), 64 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

**6. Формат обучения** часть курса реализуется в форме электронного (дистанционного) обучения.

**7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

<b>Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
(ОК – 6) - II	Владеть: Способами организации эффективной работы группы, команды; психологическими и социально-психологическими навыками преодоления стереотипов, в том числе в ситуациях межкультурного диалога (ОК – 6) - II  Уметь: Анализировать и определять основные особенности функционирования реальной группы (процессы групповой динамики); выявлять объективные и субъективные барьеры общения; интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения, в том числе в ситуации межкультурных контактов У (ОК – 6) - II  Знать:

	<p>Знать понятия группы, коллектива, команды: основные социально-психологические закономерности функционирования группы (процессы групповой динамики)</p> <p>З (ОК – 6) - II</p>
(ПК-1) –II	<p>Владеть:</p> <p>навыками разработки программ психологического сопровождения людей с отклонениями в личностном и социальном статусе, а также программ направленных на предупреждение профессиональных рисков В (ПК-1) –II</p> <p>Уметь:</p> <p>Использовать современные технологии сбора, обработки и интерпретации полученных эмпирических данных в области исследования профессиональных рисков и отклонений в социальном и личностном статусе У (ПК-1) –II</p> <p>Знать:</p> <p>характеристики психогенных факторов, лежащих в основе отклонений в развитии, личностном и социальном статусе, а также в основе профессиональных рисков З (ПК-1) –II</p>
(ПК-5) - II	<p>Знать: основные закономерности функционирования и развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознании, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций при психических отклонениях З (ПК-5)- II</p> <p>Уметь: использовать понятийный аппарат психологической науки для описания основных закономерностей функционирования и развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознании, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций при психических отклонениях У (ПК-5) - II</p> <p>Владеть: навыками анализа основных закономерностей функционирования и развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознании, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций при психических отклонениях В (ПК-5) - II</p>

#### 8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)	Самостоятельная работа (час.)
		Практические занятия	
Компетентностный подход в работе с	10	6	10

персоналом. Модель компетенций. Методы анализа деятельности и разработки компетенций.			
Современные подходы к оценке персонала. Ассесмент-центр как технология оценки и развития персонала. История метода. Этапы подготовки и проведения в организации.	14	6	12
Методы оценки персонала. Оценка лидерских компетенций. Оценка сотрудников с высоким потенциалом.	14	8	10
Обучение и развитие персонала. Современные подходы и интерактивные методы в обучении персонала.	12	8	10
Мотивация персонала. Удовлетворённость, лояльность и вовлеченность сотрудников. Оценка мотивации сотрудников и эффективности системы мотивации в организации.	12	8	12
Принципы командной работы в управлении персоналом. Формирование эффективной команды.	10	8	10
<b>Экзамен</b>	<b>36</b>		
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>	<b>44</b>	<b>64</b>

**9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).**

При подготовке к занятиям обучающимся доступны учебное пособие «Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала», пакет диагностических средств

для анализа ситуации в организации, кейсы на материалах проектной работы кафедры в организациях г. Томска.

При подготовке к занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой по теме, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, интернет-ресурсах, выполнить практические задания для их обсуждения на занятии. В ходе практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по определенным критериям.

Текущий контроль осуществляется посредством оценки подготовленных самостоятельно сообщений и докладов, практической и исследовательской работы по темам курса.

#### **Темы для самостоятельного изучения:**

Методы анализа деятельности.

Современные тенденции в практике оценки персонала.

История метода Ассесмент-центр.

Деловая игра как технология оценки персонала.

Подходы к оценке лидерских компетенций.

Оценка сотрудников с высоким потенциалом.

Интерактивные методы в обучении персонала.

Коучинг как технология развития персонала.

Методы оценки вовлеченности сотрудников.

Оценка эффективности команды.

#### **10. Форма промежуточной аттестации – экзамен.**

Экзамен состоит из 2 частей: тест и решение кейса.

Фонд оценочных средств представлен в Приложении 1.

#### **11. Ресурсное обеспечение**

##### **• Литература:**

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология : учебник для студентов учреждений высшего образования, обучающихся по направлению "Психология". Москва: Академия, 2014. 251 с.
2. Розенштиль Л. Организационная психология : [пер. с нем.] /Л. Фон Розенштиль, В. Мольт, Б. Рюттигер ; [науч. ред.: П. К. Власов ]. Харьков : Гуманитарный центр , 2014, 462 с.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов. под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмкина. М., Юнити-Дана, 2014 г. 563 с.
  - Шейн Э. Организационная культура и лидерство; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], СПб [и др.]: Питер, 2013.

##### **• Дополнительные источники:**

1. Дементий Л.И., Купченко В.Е. Жизненные стратегии: монография. –Омск: Изд-во ОмГУ, 2010. - 192 с.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов. СПб. и др. : Питер , 2001, 709 с.
3. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 3-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2009. - 384 с.
4. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменения организационной культуры. – С.-Пб.: «Питер», 2001.
5. Дик Р. Преданность и идентификация с организацией : пер. с нем. /Рольф ван Дик. Харьков : Гуманитарный центр , 2006. 139с.

- **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1. Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг [Электронный ресурс] // Бизнес-образование: электрон. журн. 2006. 15 июня. URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167>
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов. СПб. и др. : Питер , 2001. <http://scibook.net/psihologiya-organizatsionnaya/industrialno-organizatsionnaya-psihologiya.html>
3. Develop a Culture of Safety. <http://www.ihl.org/resources/Pages/Changes/DevelopaCultureofSafety.aspx>
4. "Toxic Leadership - How To Spot It And How To Avoid It". Strategies-for-managing-change.com. Retrieved 2011-08-06. <http://leadchange.com/toxic-leadership/>
5. Spaho K.: Organizational communication and conflict management. Management, Vol. 18, 2013, 1, pp. 103-118. <https://www.efst.hr/management/Vol18No1-2013/6-Spaho.pdf>

- **Перечень используемых информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса:**

- Лекции с применением мультимедийных материалов;
- Электронная почта для проведения дистанционных консультаций и сдачи заданий.

- **Описание материально-технической базы:**

- мультимедийная аудитория
- ПК

**12. Язык преподавания:** русский.

**13. Преподаватель**

Доцент, кандидат психологических наук, PostPhD, сертифицированный консультант по управлению (стандарт ICMCI) Петрова Валерия Николаевна.

Автор – кандидат психологических наук, доцент Литвина С.А.

Рецензент – кандидат психологических наук, доцент Муравьева О. И.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии факультета психологии 28 мая 2020 года, протокол № 7.