

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. Выготского, факультет психологии  
Кафедра социальной психологии

## **Б1.Б.14 ПСИХОЛОГИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Специализация: Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Уровень квалификации выпускника: специалист

Форма обучения

очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2020

**«Психология кадрового менеджмента»**

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Кандидат психологических наук, доцент

В.И. Шелест

Ответственный редактор:

Кандидат психологических наук, доцент

В.И. Шелест

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры Социальной психологии

№ 7 от 23.05.2017 г.

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

#### **1.1 Цель и задачи дисциплины**

#### **1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине**

### **1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

### **2. Структура дисциплины**

### **3. Содержание дисциплины**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

#### **5.1. Система оценивания**

#### **5.2. Критерии выставления оценок**

#### **5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **6.1. Список источников и литературы**

#### **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

### **9. Методические материалы**

#### **9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий**

#### **9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

## **Приложения**

### **Приложение 1. Аннотация дисциплины**

### **Приложение 2. Лист изменений**

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

**Цель** курса – формирование у студентов представления о принципах, технологиях и возможностях кадрового менеджмента на современном этапе развития научного и практического знания.

Данная цель конкретизируется в ряде **задач**:

- формирование у студентов представления о системе управления людьми в организации и её психологическом обеспечении;
- ознакомление студентов с психологическими аспектами создания и развития организаций;
- формирование у студентов представлений о создании и развитии трудового коллектива;
- ознакомление студентов с вопросами построения карьеры, особенностями данного процесса с точки зрения организации и сотрудника;
- формирование у студентов навыков в области подбора, отбора, оценки и самооценки кадров.

### 1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

| Коды компетенции | Содержание компетенций   | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине  |
|------------------|--|--|
| ОК-8             | способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения; | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• специфику организационно-управленческих решений;</li><li>• специфику профессионального отбора и подбора кадров;</li><li>• специфику психологического климата как феномена, способы поддержания благоприятного психологического климата и его улучшения в организации;</li><li>• специфику управленческих решений внутри организации.</li></ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• определять оптимальные организационно-управленческие решения;</li><li>• подбирать необходимые методики для процедур отбора и подбора кадров;</li><li>• определять состояние психологического климата в организации;</li><li>• анализировать информацию для принятия оптимальных управленческих решений.</li></ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• навыками принятия решений в организации;</li><li>• навыком подбора и отбора специалистов;</li><li>• навыками оптимизации психологического климата в организации;</li></ul> <p>навыками управления дискуссией для принятия управленческих решений.</p> |

|       |   |  |
|-------|---|--|
| ПК-28 | <p>способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• специфику организационно-управленческих решений;</li> <li>• специфику профессионального отбора и подбора кадров;</li> <li>• специфику психологического климата как феномена, способы поддержания благоприятного психологического климата и его улучшения в организации;</li> <li>• специфику управленческих решений внутри организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определять оптимальные организационно-управленческие решения;</li> <li>• подбирать необходимые методики для процедур отбора и подбора кадров;</li> <li>• определять состояние психологического климата в организации;</li> <li>• анализировать информацию для принятия оптимальных управленческих решений.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками принятия решений в организации;</li> <li>• навыком подбора и отбора специалистов;</li> <li>• навыками оптимизации психологического климата в организации;</li> </ul> <p>навыками управления дискуссией для принятия управленческих решений.</p> |
|-------|---|--|

### 1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» является частью блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки (специальности) Психология служебной деятельности. Дисциплина реализуется на факультете психологии кафедрой социальной и юридической психологии.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Общая психология, Социальная психология, Профессиональная этика и служебный этикет.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психология межгрупповых отношений, Психологические механизмы командообразования, Психологическое обеспечение служебной деятельности.

## 2. Структура дисциплины

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з. е., 216 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем составляет 42 ч., самостоятельная работа обучающихся 120 ч.

| №<br>п/п | Раздел<br>дисциплины/темы  | Семестр | Виды учебной работы<br>(в часах) |         |                         |                         |                             |                             | Формы<br>текущего<br>контроля<br>успеваемости,<br>форма<br>промежуточной<br>аттестации (по<br>семестрам) |
|----------|--|---------|----------------------------------|---------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
|          |  |         | Контактная                       |         |                         |                         | Промежуточная<br>аттестация | Самостоятель-<br>ная работа |  |
|          |  |         | Лекции                           | Семинар | Практические<br>занятия | Лабораторные<br>занятия |                             |                             |  |
| 1        | Психология<br>кадрового<br>менеджмента:<br>основные понятия<br>и проблематика                | 6       | 2                                |         |                         |                         |                             | 10                          | Опрос  |
| 2        | Теория<br>организаций:<br>основные<br>подходы, их<br>специфика и<br>сильные стороны          | 6       | 2                                |         |                         |                         |                             | 10                          | Опрос  |
| 3        | Стратегия и<br>тактика кадрового<br>менеджмента при<br>создании и<br>развитии<br>организации | 6       | 2                                |         | 4                       |                         |                             | 10                          | Опрос  |
| 4        | Подбор и отбор<br>персонала,<br>оптимальные<br>управленческие<br>решения                     | 6       | 2                                |         | 4                       |                         |                             | 10                          | Опрос<br>Выполнение<br>практических<br>упражнений  |
| 5        | Организационные<br>изменения и<br>развитие<br>организации                                    | 6       | 2                                |         | 2                       |                         |                             | 10                          | Опрос<br>Анализ кейса  |
| 6        | Проблема<br>обучения и<br>развития<br>персонала в<br>организации                             | 6       | 2                                |         | 2                       |                         |                             | 10                          | Опрос<br>Анализ кейса  |
| 7        | Оценка персонала   | 6       | 2                                |         | 2                       |                         |                             | 12                          | Опрос<br>Выполнение<br>практических<br>упражнений  |
| 8        | Организационное<br>поведение и<br>установки.<br>Проблема<br>командообразован<br>ия           | 6       | 2                                |         | 2                       |                         |                             | 12                          | Опрос<br>Выполнение<br>практических<br>упражнений  |

|    |   |   |    |  |    |  |    |     |                       |
|----|---|---|----|--|----|--|----|-----|-----------------------|
| 9  | Профессиональное здоровье сотрудников организации | 6 | 2  |  | 2  |  |    | 12  | Опрос<br>Анализ кейса |
| 10 | Проблема рационального использования персонала    | 6 | 2  |  | 2  |  |    | 12  | Опрос<br>Анализ кейса |
| 11 | Организационная культура персонала                | 6 | 2  |  | 2  |  |    | 12  | Опрос<br>Анализ кейса |
|    | экзамен   |   |    |  |    |  | 18 |     |                       |
|    | итого:  |   | 20 |  | 22 |  |    | 120 |                       |

### Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з. е., 216 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем составляет 48 ч., самостоятельная работа обучающихся 150 ч., контроль 18 ч.

| №<br>п/п | Раздел<br>дисциплины/темы  | Семестр | Виды учебной работы<br>(в часах) |         |                         |                         |                             |                             | Формы<br>текущего<br>контроля<br>успеваемости,<br>форма<br>промежуточной<br>аттестации (по<br>семестрам) |
|----------|--|---------|----------------------------------|---------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
|          |  |         | Контактная                       |         |                         |                         | Промежуточная<br>аттестация | Самостоятель-<br>ная работа |  |
|          |  |         | Лекции                           | Семинар | Практические<br>занятия | Лабораторные<br>занятия |                             |                             |  |
| 1        | Психология<br>кадрового<br>менеджмента:<br>основные понятия<br>и проблематика                | 7       | 1                                |         |                         |                         |                             | 10                          | Опрос  |
| 2        | Теория<br>организаций:<br>основные<br>подходы, их<br>специфика и<br>сильные стороны          | 7       | 1                                |         |                         |                         |                             | 10                          | Опрос  |
| 3        | Стратегия и<br>тактика кадрового<br>менеджмента при<br>создании и<br>развитии<br>организации | 7       | 1                                |         |                         |                         |                             | 14                          | Опрос  |
| 4        | Подбор и отбор<br>персонала,<br>оптимальные<br>управленческие<br>решения                     | 7       | 2                                |         | 2                       |                         |                             | 14                          | Опрос<br>Выполнение<br>практических<br>упражнений  |
| 5        | Организационные<br>изменения и   | 7       | 1                                |         | 2                       |                         |                             | 12                          | Опрос<br>Анализ кейса  |

|    |  |   |    |  |    |  |    |     |   |
|----|--|---|----|--|----|--|----|-----|---|
|    | развитие организации   |   |    |  |    |  |    |     |   |
| 6  | Проблема обучения и развития персонала в организации               | 7 | 1  |  | 2  |  |    | 14  | Опрос<br>Анализ кейса                       |
| 7  | Оценка персонала   | 7 | 1  |  | 2  |  |    | 14  | Опрос<br>Выполнение практических упражнений |
| 8  | Организационное поведение и установки. Проблема командообразования | 7 | 1  |  | 2  |  |    | 12  | Опрос<br>Выполнение практических упражнений |
| 9  | Профессиональное здоровье сотрудников организации                  | 7 | 2  |  | 1  |  |    | 12  | Опрос<br>Анализ кейса                       |
| 10 | Проблема рационального использования персонала                     | 7 | 2  |  | 1  |  |    | 12  | Опрос<br>Анализ кейса                       |
| 11 | Организационная культура персонала                                 | 7 | 2  |  |    |  |    | 14  | Опрос<br>Анализ кейса                       |
|    | экзамен  |   |    |  |    |  | 18 |     |   |
|    | итого:   |   | 12 |  | 12 |  |    | 138 |   |

### 3. Содержание дисциплины

| № | Наименование раздела дисциплины   | Содержание   |
|---|---|--|
| 1 | Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика             | Феномен кадрового менеджмента. Психология организации. Психология карьеры. Психология коллектива как малой группы  |
| 2 | Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны          | Классическая теория организаций. Принципы классической теории: скалярный, функциональный, линейной и вспомогательной структуры, принцип объема контроля. Неклассическая теория организаций. Теория систем. Составляющие организации как системы: люди, формальная организация, малые группы, статусы и роли, физические условия. Структура и функциональное устройство организации. Место кадров в деятельности организации. |
| 3 | Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации | Основные теории менеджмента. Специфика управленческого мышления.   |



|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | Организация структуры управления. Механизм хозяйствования внутри фирмы.  |
| 4  | Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения       | Социальный и организационный контекст кадровых решений.<br>Трудовое законодательство и правовой контекст кадровых решений.<br>Модели кадровых решений. Отбор персонала и предикторы отбора.<br>Расстановка и классификация кадров  |
| 5  | Организационные изменения и развитие организации                   | Стадии развития организации и характерные для каждой стадии проблемы.  |
| 6  | Проблема обучения и развития персонала в организации               | Проблема сохранения успешности организации в выполнении её задач.<br>Стратегическое значение обучения и развития кадров. Оценка потребности в обучении кадров.<br>Методы и технологии обучения кадров.<br>Обучение вне работы. Тренинги в обучении персонала организации.  |
| 7  | Оценка персонала   | Проблема оценки кадров внутри организации.<br>Требования к сотрудникам, занимающим различные должности.<br>Критерии оценки кадров разного уровня.  |
| 8  | Организационное поведение и установки. Проблема командообразования | Проблема аттитудов и их устойчивости у сотрудников организации.<br>Удовлетворённость работой. Вовлечённость в работу. Преданность организации.<br>Организационная справедливость.<br>Команда в организации. Установки и ценности команды.  |
| 9  | Профессиональное здоровье сотрудников организации                  | Понятие психического и психологического здоровья. Влияние рабочей среды на состояние сотрудников.<br>Стресс в организации. Факторы стресса.<br>Баланс между семьёй и работой в жизни сотрудников организации.<br>Специфика рабочего графика.<br>Психологические эффекты безработицы.<br>Проблема антисоциального поведения на работе.<br>Моббинг, способы его предотвращения и устранения. |
| 10 | Проблема рационального использования персонала                     | Модель гибкого управления кадрами.<br>Текущность кадров, её причины и мотивы. Ротация кадров.<br>Формирование лидеров в организации. Проблема лидерства и руководства.   |
| 11 | Организационная культура персонала                                 | Социально-психологический климат в организации, его составляющие. Оценка и изучение социально-психологического климата в организации. Проблема дисциплины в организации.<br>Система управления собственной деятельностью.  |

#### 4. Образовательные технологии

| №<br>п/п | Наименование<br>раздела   | Виды учебной<br>работы   | Информационные и образовательные<br>технологии   |
|----------|---|--|--|
| 1        | 2   | 3  | 5  |
| 1.       | Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика             | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников                                      |
| 2.       | Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны          | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников                                      |
| 3.       | Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников                                      |
| 4.       | Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения                  | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br>Выполнение тренинговых упражнений<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников |
| 5        | Организационные изменения и развитие организации                              | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников  |
| 6        | Проблема обучения и развития персонала в организации                          | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников  |
| 7        | Оценка персонала  | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br>Выполнение тренинговых упражнений<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников |

|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
| 8  | Организационное поведение и установки. Проблема командообразования | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br>Выполнение тренинговых упражнений   |
| 9  | Профессиональное здоровье сотрудников организации                  | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников |
| 10 | Проблема рационального использования персонала                     | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br><br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников |
| 11 | Организационная культура персонала                                 | Контактная работа с преподавателем<br><br>Самостоятельная работа | Интерактивная лекция<br>Анализ кейса<br>Подготовка к занятию с использованием конспектов лекций и изучение источников     |

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

| Форма контроля  | Срок отчетности | Макс. количество баллов |            |
|---|-----------------|-------------------------|------------|
|   |                 | За одну работу          | Всего      |
| Текущий контроль:<br>- опрос<br>- проведение упражнений | 1-11 недели     | 10 баллов               | 50 баллов  |
|   | 4, 7, 8 недели  | 10 баллов               | 10 баллов  |
| Промежуточная аттестация (зачёт)                        | 11 неделя       |                         | 40 баллов  |
| Итого за семестр (дисциплину)                           |                 |                         | 100 баллов |

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации (с обязательным выполнением итоговой работы). Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

| 100-балльная шкала | Традиционная шкала  |            | Шкала ECTS |
|--------------------|---------------------|------------|------------|
| 95 – 100           | отлично             | зачтено    | A          |
| 83 – 94            |                     |            | B          |
| 68 – 82            | хорошо              |            | C          |
| 56 – 67            | удовлетворительно   |            | D          |
| 50 – 55            |                     |            | E          |
| 20 – 49            | неудовлетворительно | не зачтено | FX         |
| 0 – 19             |                     |            | F          |

## 5.2. Критерии оценивания.

### Текущая аттестация

Задание теоретическое. Проведение опроса по контрольным вопросам, которые соответствуют основным темам, рассматриваемым в ходе курса.

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-4 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-4 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-2 балл).

Задание эмпирическое. Проведение самостоятельно подобранных упражнений на студенческой группе с анализом того, в каких тематических программах, на каких этапах работы и с какой практической целью уместно применение заявленных упражнений.

При оценивании проведения упражнений учитываются:

- понимание уместности проведения упражнения в определенных тематических программах (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов о этапах и целях работы с группой (0-2 балл);
- умение работать с аудиторией и анализировать текущие групповые процессы (0-4 балла).

### Промежуточная аттестация (зачёт)

Задание теоретико-эмпирическое. Ответ по билету на теоретический вопрос по материалам курса, а также анализ и решение ситуационной задачи (кейса).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (11-15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (16-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-15 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (16-20 баллов).

## 5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

### Контрольные вопросы к опросам

1. Кадровый менеджмент: понятие, задачи, сфера применения
2. Проблема обучения персонала и критерии эффективности работы сотрудника
3. Оценка потребности в обучении и задачи обучения персонала
4. Методы и техники обучения персонала
5. Тренинг как одна из форм обучения персонала, его специфика и цели
6. Виды тренингов в области кадрового менеджмента
7. Понятие организации, теории развития организации
8. Управление в организации, теории управления в организации
9. Стадии развития организации
10. Кадры и кадровые решения

11. Модель кадровых решений
12. Рекрутинг, отбор и подбор персонала
13. Оценка персонала и методы оценки персонала
14. Команда, её специфика и отличия от группы
15. Виды команд и их особенности
16. Структура команды и командные роли
17. Командная работа и её принципы
18. Принципы формирования команды
19. Разрешение конфликтов в организации и команде
20. Понятие аттитюда, свойства аттитюдов
21. Управление аттитюдами, подходы к управлению аттитюдами
22. Гражданское поведение в организации
23. Психологические контракт и его нарушения
24. Деловая этика и её принципы
25. Профессиональная этика и её принципы
26. Моббинг, его проявления и способы совладания
27. Психическое здоровье сотрудников организации
28. Влияние рабочей среды на психическое здоровье
29. Стресс в организации
30. Мотивация профессиональной деятельности
31. Лидерство и руководство в организациях
32. Теории лидерства в организации
33. Харизматическое лидерство

Примеры кейсов.

Кейс № 1. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией: необходимо собрать команду для нового филиала крупной компании, занимающейся продажами. Чем стоит руководствоваться психологу при подборе и отборе кадров для команды?

Кейс № 2. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией. Организация создана недавно и переживает подъём. Какие организационные и кадровые решения необходимы для поддержания прогресса?

Кейс № 3. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией. Начальник одного из отделов регулярно отвергает все инициативы, исходящие от работников, даже если озвученные идеи полезны для развития компании. Подобное приводит не только к ухудшению отношений между сотрудниками и спаду качества работы. Какое явление описано в этом случае? Предложите свой вариант действий психолога в данных обстоятельствах.

Кейс № 4. Работающий в организации психолог сталкивается со следующей ситуацией. Компания поглощает две более мелкие, в результате чего происходят кадровые перестановки. На что необходимо обратить внимание психологу в этих обстоятельствах? Какая работа с сотрудниками может понадобиться?

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### Обязательная литература:

1. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450368>
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. —

- (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450044>
3. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453398>
  4. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 481 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453130>

#### Дополнительная литература

1. Соколова Марина Михайловна. Управленческое консультирование : Учебное пособие. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2018. - 215 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005150-5.
2. Чуланова Оксана Леонидовна. Кадровый консалтинг : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 358 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-012953-2.
1. Безрукова Е.Ю., Жуков Ю.М., Блинова Ю.В., Лямин А.В. Командообразование в режиме реального времени.//Справочник кадровика.2001№2, с. 56-60
2. Белбин Мередит Р., Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач/ Пер. с англ., М. НИРО, 2003, с.300
3. Бронштейн М., Управление командами / Пер. с англ. - М., 2004 .с.120
4. Донцов А. И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М., Группа – коллектив – команда. Модели группового развития // Социальная психология в современном мире: Учебное пособие для вузов/ Т.Л. Алавидзе, Г.М. Андреева, Е.В. Антонюк.; Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова.- М.: Аспект пресс, 2002. с.96-113
5. Жуков Ю.М., Хренов Д.В., Иванов О.А. Выстраивание системы структурированного менеджмента в организации//Журнал практического психолога. 2000№5-6
6. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика, Под. Ред Журавлева А.Л. - М., Наука, 1988г.
7. Максвелл Д.С. Шеф и его команда./ Пер. с англ., Ст.-П., 1998 с.300
8. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004
9. Практика обучения действием//Ред. М. Педлер, М., 2000, с. 234
10. Питер Сенге. «Пятая дисциплина»./ Пер. с англ. —М.: «Олимп-Бизнес», 2003. – 624 с.
11. Управление персоналом, Практ. Рук. под ред. Базарова Т.Ю., Еремина БЛ., Москва: ЮНИТИ, 1998 с 300
12. Ярошевский М.Г. Программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива//Вопросы психологии.1978.№3 С 40-53
13. Льюис Дж. Управление командой./ Пер. с англ. - СПб.: ПИТЕР, 2004
14. Робинс Х., Финли М. Почему не работают команды. / Пер. с англ - М., Добрая книга, 2005, с. 250
15. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций. / Пер. с нем. - Москва, Генезис, 2005, с. 350
16. К.Фопель Создание команды. Психологические игры и упражнения /Пер. с нем. - Москва, Генезис, 2003, 400 с.
17. Щокин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: Научно-практическое пособие. – К.: МАУП, 1990.
18. Katzenbach J., Smith D. The Wisdom of Teams. Harvard Business School Press, 1993

## 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
- <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
- <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
- <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
- <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
- <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
- Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

| №п/п | Наименование ПО             | Производитель    | Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое) |
|------|-----------------------------|------------------|---|
| 1    | Adobe Master Collection CS4 | Adobe            | лицензионное  |
| 2    | Microsoft Office 2010       | Microsoft        | лицензионное  |
| 3    | Windows 7 Pro               | Microsoft        | лицензионное  |
| 4    | AutoCAD 2010 Student        | Autodesk         | свободно распространяемое   |
| 5    | Archicad 21 Rus Student     | Graphisoft       | свободно распространяемое   |
| 6    | SPSS Statistics 22          | IBM              | лицензионное  |
| 7    | Microsoft Share Point 2010  | Microsoft        | лицензионное  |
| 8    | SPSS Statistics 25          | IBM              | лицензионное  |
| 9    | Microsoft Office 2013       | Microsoft        | лицензионное  |
| 10   | ОС «Альт Образование» 8     | ООО «Базальт СПО | лицензионное  |
| 11   | Microsoft Office 2013       | Microsoft        | лицензионное  |
| 12   | Windows 10 Pro              | Microsoft        | лицензионное  |
| 13   | Kaspersky Endpoint Security | Kaspersky        | лицензионное  |
| 14   | Microsoft Office 2016       | Microsoft        | лицензионное  |
| 15   | Visual Studio 2019          | Microsoft        | лицензионное  |
| 16   | Adobe Creative Cloud        | Adobe            | лицензионное  |

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;



- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **Тема 1. Психология кадрового менеджмента: основные понятия и проблематика**

Цель занятия: ознакомление студентов с основными понятиями и проблемами современного кадрового менеджмента

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Феномен кадрового менеджмента.
- Психология организации.
- Психология карьеры.
- Психология коллектива как малой группы

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

### **Тема 2. Теория организаций: основные подходы, их специфика и сильные стороны**

Цель занятия: ознакомление студентов с основными подходами в рамках теории организаций, а также эволюцией видения организации в науке

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Классическая теория организаций.
- Неклассическая теория организаций.
- Теория систем.
- Структура и функциональное устройство организации.
- Место кадров в деятельности организации.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

### **Тема 3. Стратегия и тактика кадрового менеджмента при создании и развитии организации**

Цель занятия: ознакомление студентов с вопросами стратегического и тактического планирования в организации и кадровом менеджменте

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Основные теории менеджмента.
- Специфика управленческого мышления.
- Организация структуры управления.
- Механизм хозяйствования внутри фирмы.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

#### **Тема 4. Подбор и отбор персонала, оптимальные управленческие решения**

Цель занятия: ознакомление студентов со спецификой отбора и подбора персонала, обсуждение проблемы оптимальности в управленческих решениях

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Социальный и организационный контекст кадровых решений.
- Трудовое законодательство и правовой контекст кадровых решений.
- Модели кадровых решений.
- Отбор персонала и предикторы отбора.
- Расстановка и классификация кадров

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

#### **Тема 5. Организационные изменения и развитие организации**

Цель занятия: ознакомление студентов с кадровыми вопросами развития организаций

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Стадии развития организации
- Проблемы, характерные для каждой стадии развития организации.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

#### **Тема 6. Проблема обучения и развития персонала в организации**

Цель занятия: ознакомление студентов с основными подходами к обучению и развитию персонала.

Форма проведения – дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Проблема сохранения успешности организации в выполнении её задач.
- Стратегическое значение обучения и развития кадров.
- Оценка потребности в обучении кадров.
- Методы и технологии обучения кадров.
- Обучение вне работы.

Литература: См. параграф 6.1.

Для занятий необходима просторная аудитория, в которой можно модифицировать пространство занятий — передвигать парты и стулья или тренинговый класс. Также необходим доступ в интернет.

## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Психология кадрового менеджмента» является частью базового блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 «Психология служебной деятельности». Дисциплина реализуется на факультете психологии кафедрой социальной психологии.

**Цель** курса – формирование у студентов представления о принципах, технологиях и возможностях кадрового менеджмента на современном этапе развития научного и практического знания.

Данная цель конкретизируется в ряде **задач**:

- формирование у студентов представления о системе управления людьми в организации и её психологическом обеспечении;
- ознакомление студентов с психологическими аспектами создания и развития организаций;
- формирование у студентов представлений о создании и развитии трудового коллектива;
- ознакомление студентов с вопросами построения карьеры, особенностями данного процесса с точки зрения организации и сотрудника;
- формирование у студентов навыков в области подбора, отбора, оценки и самооценки кадров.

Дисциплина направлена на формирование следующих **компетенций**:

- ОК-8 способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения;
- ПК-28 способность планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов.
- В результате освоения дисциплины студент должен:
  - Знать: специфику организационно-управленческих решений; специфику профессионального отбора и подбора кадров; специфику психологического климата как феномена, способы поддержания благоприятного психологического климата и его улучшения в организации
  - Уметь: определять оптимальные организационно-управленческие решения; подбирать необходимые методики для процедур отбора и подбора кадров; определять состояние психологического климата в организации
  - Владеть: навыками принятия решений в организации; навыком подбора и отбора специалистов; навыками оптимизации психологического климата в организации

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольных вопросов, промежуточная аттестация в форме зачёта. Общая трудоемкость освоения дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

| <b>№</b> | <b>Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения</b> | <b>Дата</b> | <b>№ протокола</b> |
|----------|--|-------------|--------------------|
| 1.       | Обновлена основная и дополнительная литература                                 | 03.06.18    | 6                  |
| 2.       | Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом         |             |                    |
| 3.       | Приложение к листу изменений № 1   |             |                    |
| 4.       | Обновлена основная и дополнительная литература                                 | 03.06.19    | 12                 |
| 5.       | Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом         |             |                    |
| 6.       | Приложение к листу изменений № 2   |             |                    |
| 7.       | Обновлена основная и дополнительная литература                                 | 30.06.20    | 7                  |
| 8.       | Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом         |             |                    |
| 9.       | Приложение к листу изменений № 3   |             |                    |

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 г.)**

**1. Перечень ПО**

Таблица 1

| №п/п | Наименование ПО             | Производитель | Способ распространения<br>(лицензионное или<br>свободно<br>распространяемое) |
|------|-----------------------------|---------------|--|
| 1    | Microsoft Office 2010       | Microsoft     | лицензионное   |
| 2    | Windows 7 Pro               | Microsoft     | лицензионное   |
| 3    | Microsoft Share Point 2010  | Microsoft     | лицензионное   |
| 4    | Microsoft Office 2013       | Microsoft     | лицензионное   |
| 5    | Microsoft Office 2013       | Microsoft     | лицензионное   |
| 6    | Windows 10 Pro              | Microsoft     | лицензионное   |
| 7    | Kaspersky Endpoint Security | Kaspersky     | лицензионное   |
| 8    | Adobe Master Collection CS4 | Adobe         | лицензионное   |

**2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

| №п/п | Наименование  |
|------|---|
| 1.   | Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г.<br>Web of Science<br>Scopus  |
| 2.   | Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г.<br>Журналы Cambridge University Press<br>ProQuest Dissertation & Theses Global<br>SAGE Journals<br>Журналы Taylor and Francis<br>Электронные издания издательства Springer |
| 3.   | Профессиональные полнотекстовые БД<br>JSTOR<br>Издания по общественным и гуманитарным наукам  |
| 4.   | Компьютерные справочные правовые системы<br>Консультант Плюс,<br>Гарант   |

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 г.)**

**1. Перечень ПО**

Таблица 1

| №п /п | Наименование ПО             | Производитель    | Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое) |
|-------|-----------------------------|------------------|---|
| 1     | Adobe Master Collection CS4 | Adobe            | лицензионное  |
| 2     | Microsoft Office 2010       | Microsoft        | лицензионное  |
| 3     | Windows 7 Pro               | Microsoft        | лицензионное  |
| 4     | AutoCAD 2010 Student        | Autodesk         | свободно распространяемое   |
| 5     | Archicad 21 Rus Student     | Graphisoft       | свободно распространяемое   |
| 6     | SPSS Statistics 22          | IBM              | лицензионное  |
| 7     | Microsoft Share Point 2010  | Microsoft        | лицензионное  |
| 8     | SPSS Statistics 25          | IBM              | лицензионное  |
| 9     | Microsoft Office 2013       | Microsoft        | лицензионное  |
| 10    | ОС «Альт Образование» 8     | ООО «Базальт СПО | лицензионное  |
| 11    | Microsoft Office 2013       | Microsoft        | лицензионное  |
| 12    | Windows 10 Pro              | Microsoft        | лицензионное  |
| 13    | Kaspersky Endpoint Security | Kaspersky        | лицензионное  |
| 14    | Microsoft Office 2016       | Microsoft        | лицензионное  |
| 15    | Visual Studio 2019          | Microsoft        | лицензионное  |
| 16    | Adobe Creative Cloud        | Adobe            | лицензионное  |

**2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

| №п /п | Наименование   |
|-------|--|
| 1     | Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г.<br>Web of Science<br>Scopus   |
| 2     | Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г.<br>Журналы Cambridge University Press<br>ProQuest Dissertation & Theses Global<br>SAGE Journals<br>Журналы Taylor and Francis |
| 3     | Профессиональные полнотекстовые БД<br>JSTOR<br>Издания по общественным и гуманитарным наукам<br>Электронная библиотека Grebennikon.ru  |
| 4     | Компьютерные справочные правовые системы<br>Консультант Плюс,<br>Гарант  |

**Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 г.)**

**1. Перечень ПО**

Таблица 1

| №п<br>/п | Наименование ПО             | Производитель    | Способ<br>распространения<br>(лицензионное или<br>свободно<br>распространяемое) |
|----------|-----------------------------|------------------|---|
| 1        | Adobe Master Collection CS4 | Adobe            | лицензионное  |
| 2        | Microsoft Office 2010       | Microsoft        | лицензионное  |
| 3        | Windows 7 Pro               | Microsoft        | лицензионное  |
| 4        | AutoCAD 2010 Student        | Autodesk         | свободно<br>распространяемое  |
| 5        | Archicad 21 Rus Student     | Graphisoft       | свободно<br>распространяемое  |
| 6        | SPSS Statistics 22          | IBM              | лицензионное  |
| 7        | Microsoft Share Point 2010  | Microsoft        | лицензионное  |
| 8        | SPSS Statistics 25          | IBM              | лицензионное  |
| 9        | Microsoft Office 2013       | Microsoft        | лицензионное  |
| 10       | ОС «Альт Образование» 8     | ООО «Базальт СПО | лицензионное  |
| 11       | Microsoft Office 2013       | Microsoft        | лицензионное  |
| 12       | Windows 10 Pro              | Microsoft        | лицензионное  |
| 13       | Kaspersky Endpoint Security | Kaspersky        | лицензионное  |
| 14       | Microsoft Office 2016       | Microsoft        | лицензионное  |
| 15       | Visual Studio 2019          | Microsoft        | лицензионное  |
| 16       | Adobe Creative Cloud        | Adobe            | лицензионное  |

**2. Перечень БД и ИСС**

Таблица 2

| №п<br>/п | Наименование   |
|----------|--|
| 1        | Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г.<br>Web of Science<br>Scopus   |
| 2        | Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г.<br>Журналы Cambridge University Press<br>ProQuest Dissertation & Theses Global<br>SAGE Journals<br>Журналы Taylor and Francis |
| 3        | Профессиональные полнотекстовые БД<br>JSTOR<br>Издания по общественным и гуманитарным наукам<br>Электронная библиотека Grebennikon.ru  |
| 4        | Компьютерные справочные правовые системы<br>Консультант Плюс,<br>Гарант  |