

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич  
Должность: врио ректора  
Дата подписания: 19.09.2023 08:58:42  
Уникальный программный ключ:  
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:  
Руководитель ООП  
И.А. Барияк



«29» июня 2023 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

**Психологическое сопровождение персонала в организации**

Направление подготовки

**37.04.01 Психология**

Направленность (профиль) подготовки

Психологическое консультирование

Для студентов 2 курса, очной формы обучения

Составитель: Е.Д. Короткина

Тверь, 2023

## **I. Аннотация**

### **1. Цель и задачи дисциплины**

Целью освоения дисциплины является: формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций, позволяющих студентам – магистрантам ориентироваться в разнообразии психологических техник, повышающих качество психологического сопровождения персонала в организации.

Задачами освоения дисциплины являются:

1. Сформировать представление о теоретических основах психологического сопровождения персонала в организации.
2. Познакомить студентов с психологическими технологиями и методами сопровождения персонала в организации.
3. Сформировать представления об основных практических задачах психологической службы и психолога при организации процесса сопровождения персонала в организации....

### **2. Место дисциплины в структуре ООП**

Учебная дисциплина «Психологическое сопровождение персонала в организации» является дисциплиной по выбору учебной программы. Для успешного освоения дисциплины студенты должны обладать знаниями, полученными при изучении курсов «Теория и практика психологического сопровождения» и др. Учебная дисциплина практико-ориентирована и непосредственно связана со следующими курсами «Карьерное консультирование», «Управление проектами в профессиональной деятельности», практиками и др.

**3. Объем дисциплины:** 3 зачетных единицы, 108 академических часов, в том числе:

**контактная аудиторная работа:** лекции 22 часа, в т.ч. практическая подготовка 4 часа, практические занятия 22 часа, в т.ч. практическая подготовка 11 часов,

**контактная внеаудиторная работа:** контроль самостоятельной работы 11 час.,

**самостоятельная работа:** 26 часов, в том числе контроль 27 час.

#### 4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)  | Планируемые результаты обучения по дисциплине   |
|--|---|
| ПК-4. Способен оказывать психологическую помощь социальным группам и отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию | ПК-4.1. Оказывает психологическую помощь в форме психологического консультирования отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию<br>ПК-4.2. Оказывает психологическую помощь в форме психологического консультирования социальным группам, попавшим в трудную жизненную ситуацию  |
| ПК-5. Способен осуществлять психологическое консультирование субъектов образовательного процесса                                       | ПК-5.1. Осуществляет психологическое консультирование отдельных лиц по вопросам здоровья, развития и социальной адаптации<br>ПК-5.2. Осуществляет психологическое консультирование различных социальных групп по вопросам здоровья, развития и социальной адаптации   |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия                                 | УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп<br>УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.   |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки      | УК-6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков<br>УК-6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития |

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения** \_Семестр  
прохождения -3; форма аттестации экзамен.

**6. Язык преподавания русский.**

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

| Учебная программа – наименование разделов и тем  | Всего (час.) | Контактная работа (час.) |                                |                                    |                                | Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.) |   |
|--|--------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|---|---|
|  |              | Лекции                   |                                | Семинарские/ Практические занятия/ |                                |   | Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа) |
|  |              | всего                    | в т.ч. практическая подготовка | всего                              | в т.ч. практическая подготовка |   |   |
| Тема 1. Теоретические основы психологического сопровождения персонала в организации                              | 9            | 2                        |                                | 2                                  | 1                              | 1   | 2+2   |
| Тема 2. Психологическая служба организации. Роль психологической службы в сопровождении персонала в организации. | 9            | 2                        | 1                              | 2                                  | 1                              | 1   | 2+2   |
| Тема 3. Кадровая политика организации. Кадровое планирование и маркетинг организации                             | 9            | 2                        |                                | 2                                  | 1                              | 1   | 2+2   |
| Тема 4. Подбор персонала. Профессиональный отбор персонала   | 9            | 2                        | 1                              | 2                                  | 1                              | 1   | 2+2   |

|   |            |           |          |           |           |           |              |
|---|------------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Тема 5. Введение в организацию новых сотрудников. Адаптация персонала. Высвобождение сотрудников.                                 | 10         | 2         |          | 2         | 1         | 1         | 2+3          |
| Тема 6. Обучение персонала. Концепции, виды и методы обучения персонала. Обучение и развитие персонала в организации как система. | 12         | 2         | 1        | 2         | 1         | 1         | 4+3          |
| Тема 7. Карьера. Управление карьерой персонала  | 9          | 2         |          | 2         | 1         | 1         | 2+2          |
| Тема 8. Мотивация персонала   | 13         | 2         | 1        | 2         | 1         | 1         | 4+4          |
| Тема 9. Оценка персонала  | 9          | 2         |          | 2         | 1         | 1         | 2+2          |
| Тема 10. Формирование кадрового резерва организации   | 9          | 2         |          | 2         | 1         | 1         | 2+2          |
| Тема 11. Организационная культура, ее показатели, типы, динамические характеристики. Формирование организационной культуры.       | 10         | 2         |          | 2         | 1         | 1         | 2 +3         |
| <b>ИТОГО</b>  | <b>108</b> | <b>22</b> | <b>4</b> | <b>22</b> | <b>11</b> | <b>11</b> | <b>26+27</b> |

### **III. Образовательные технологии**

| Учебная программа –<br>наименование разделов и<br>тем (в строгом<br>соответствии с разделом<br>II РПД)   | Вид занятия        | Образовательные технологии  |
|--|--------------------|---|
| Тема 1. Теоретические<br>основы психологического<br>сопровождения персонала в<br>организации   | Лекция,<br>семинар | Проблемная лекция.<br>Дискуссионные методы                          |
| Тема 2. Психологическая<br>служба организации. Роль<br>психологической службы в<br>сопровождении персонала в<br>организации.                     | Лекция<br>семинар  | Лекция-визуализация,<br>Дискуссионные технологии<br>(круглый стол)  |
| Тема 3. Кадровая политика<br>организации. Кадровое<br>планирование и маркетинг<br>организации  | Лекция<br>семинар  | Традиционная лекция,<br>Групповое решение творческих<br>задач       |
| Тема 4. Подбор персонала.<br>Профессиональный отбор<br>персонала   | Лекция<br>семинар  | Панельная дискуссия,<br>Проектная технология                        |
| Тема 5. Введение в<br>организацию новых<br>сотрудников. Адаптация<br>персонала. Высвобождение<br>сотрудников.                                    | Лекция<br>семинар  | Проблемная лекция,<br>Проектная технология                          |
| Тема 6. Обучение<br>персонала. Концепции,<br>виды и методы обучения<br>персонала. Обучение и<br>развитие персонала в<br>организации как система. | Лекция<br>семинар  | Лекция-визуализация,<br>Дискуссионные технологии,<br>Решение кейсов |
| Тема 7. Карьера.<br>Управление карьерой<br>персонала   | Лекция<br>семинар  | Лекция-консультация,<br>Проектные технологии                        |
| Тема 8.<br>Мотивация персонала   | Лекция<br>семинар  | Проблемная лекция,<br>решение кейсов                                |
| Тема 9. Оценка персонала   | Лекция<br>семинар  | Лекция-консультация<br>Проектная технология                         |
| Тема 10. Формирование<br>кадрового резерва<br>организации  | Лекция<br>семинар  | Лекция-визуализация,<br>Решение кейсов                              |
| Тема 11. Организационная<br>культура, ее<br>показатели, типы,<br>динамические<br>характеристики.<br>Формирование<br>организационной культуры.    | Лекция<br>семинар  | Проблемная лекция,<br>Групповое решение творческих<br>задач         |

#### IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации обучающихся по дисциплине

| <b>Планируемый образовательный результат (компетенция, индикатор)</b>  | Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)  | Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания  |
|--|---|---|
| <p>УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p> <p>УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач.</p> <p>УК-6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков</p> <p>УК-6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности,</p> | <p>Задача 1. Предложите план по реализации психологических технологий по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании, описанной в кейсе. Предложите оптимальное количество специалистов по решению практических задач, распределите функциональные обязанности с учетом оптимального размера временных и экономических затрат. Кейс представлен ниже</p> | <p>Предложен план по реализации психологических технологий – 5 баллов.</p> <p>Предложено оптимальное количество специалистов, распределены функциональные обязанности – 5 баллов.</p> <p>Итого – 10 баллов.</p> |
|  | <p>Задача 2. По результатам имеющейся у Вас информации предложите систему организационных мероприятий по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании. Обоснуйте свое решение. Кейс представлен ниже.</p>   | <p>Предложена система организационных мероприятий по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании – 5 баллов.</p> <p>Решение обосновано – 5 баллов. Итого- 10 баллов.</p>                   |
|  | <p>Задача 3. Определите понятийный аппарат (список понятий представлен ниже).</p> <p>Часть 1. Студентам рандомно предлагается раскрыть суть 10 основных понятий курса.</p>  | <p>За каждое правильно данное определение – 1 балл.</p> <p>Итого 10 баллов</p>  |
|  | <p>Задача 1. Предложите альтернативные, ранее предложенным (в задачах 2 и 5) психологические технологии по стабилизации психологической и экономической ситуации в компании, описанной в кейсе. Кейс представлен ниже.</p>  | <p>Предложены альтернативные психологические технологии по стабилизации психологической и экономической</p>   |
|  |   | <p>Итого 30 баллов</p>  |



|  |  |   |
|--|--|---|
| динамично<br>изменяющихся<br>требований рынка<br>труда и стратегии<br>личного развития   |  | ситуации в компании<br>описанной в кейсе – 1.   |
| ПК-4.1. Оказывает<br>психологическую<br>помощь в форме<br>психологического<br>консультирования<br>отдельным лицам<br>(клиентам), попавшим<br>в трудную жизненную<br>ситуацию | Задача 5. По данным кейса предложите<br>методы и методики организационной<br>диагностики, с помощью которых<br>получены описанные результаты. На<br>данных решения задачи 2 предложите<br>подробное описание одного из<br>организационных мероприятий по<br>стабилизации психологической и<br>экономической ситуации в компании.<br>Кейс представлен ниже. | Предложены методы<br>и методики<br>организационной<br>диагностики - 5<br>баллов. Предложено<br>подробное описание<br>одного из<br>организационных<br>мероприятий по<br>стабилизации<br>психологической и<br>экономической<br>ситуации в компании<br>5 баллов.<br>Итого – 10 баллов. |
| ПК-4.2. Оказывает<br>психологическую<br>помощь в форме<br>психологического<br>консультирования<br>социальным группам,<br>попавшим в трудную<br>жизненную ситуацию            | Задача 6. Определите понятийный<br>аппарат (список понятий представлен<br>ниже). Часть 2. Студентам рандомно<br>предлагается раскрыть суть 10<br>основных понятий курса.   | За каждое правильно<br>данное определение –<br>1 балл.<br>Итого 10 баллов   |
| ПК-5.1. Осуществляет<br>психологическое<br>консультирование<br>отдельных лиц по<br>вопросам здоровья,<br>развития и социальной<br>адаптации                                  |  |   |
| ПК-5.2. Осуществляет<br>психологическое<br>консультирование<br>различных<br>социальных групп по<br>вопросам здоровья,<br>развития и социальной<br>адаптации                  |  |   |
|  | итога  | 30 баллов   |

### Кейс для решения задач 1, 2 и 5.

«АЛЬФА +» - компания численностью 150 человек на стадии бурного роста. Сфера деятельности: производство и сбыт средств бытовой химии. Компания является лидером на рынке, активно развивается и пополняется новыми высококвалифицированными кадрами. Кадровый состав

руководителей предприятия: Генеральный директор: Бобров Иван Аркадьевич. Заместитель директора по общим вопросам: Ванин Пётр Васильевич. Заместитель директора по финансовым вопросам: Смирнов Олег Константинович. Заместитель директора по производству: Лавров Илья Дмитриевич. Начальник отдела персонала: Зубкова Галина Львовна. Начальник отдела сбыта: Петров Виктор Иванович. Начальник отдела рекламы: Абакумова Татьяна Семеновна. Начальник отдела безопасности: Волков Сергей Юрьевич.

**Описание ситуации.** В период нарастания мирового экономического кризиса в компании «АЛЬФА +» произошла смена генерального директора. Должность занял антикризисный управляющий Бобров Иван Аркадьевич, ранее не работающий в этой компании. Новый руководитель пришел в организацию с лозунгом: «Мы переживем кризис, если Я полностью возьму управление компанией в свои руки». Бобров И.А. придерживается более авторитарного, чем его предшественник стиля управления производством. Однако через некоторое время положение компании на рынке стало ухудшаться: снизились показатели производительности, а, следовательно, и прибыль. По мнению сотрудников, ухудшилась психологическая обстановка в организации: многие сотрудники стали чаще брать больничные, нарушать сроки выполнения работы, отлучаться во время рабочего дня по своим личным делам. Для решения сложившейся проблемы в компанию был приглашен внешний, независимый консультант.

В рамках решения проблемы консультантом получены следующие результаты организационной диагностики:

1. Отсутствуют регулярные производственные совещания.
2. Официальные корпоративные источники информации (корпоративный журнал, газета, сайт и др.) работают неэффективно.
3. В компании на всех уровнях наблюдается распространение слухов о скором банкротстве.

4. Существует единоличное принятие генеральным директором стратегически важных решений.

5. Отсутствует возможность у руководителей всех уровней и рядовых сотрудников активно принимать участие в деятельности организации.

6. Отсутствуют поощрения со стороны руководителя креативных идей по развитию компании.

7. Существует непонимание сотрудниками целей и ценностей компании, а также перспектив ее развития.

8. Существующая система мотивации персонала не прозрачна и не эффективна.

### **Список основных понятий по курсу для решения задач 3 и 6:**

#### Часть 1.

1. Assessment center – это ...
2. Адаптация персонала – это ...
3. Аттестация – это ...
4. Введение субъекта в организацию – это ...
5. Виды движения кадров:
6. Виды карьер ...
7. Внутриорганизационные коммуникации – это ...
8. Должностные инструкции – это ...
9. Движение кадров – это ...
10. Исходные данные для организации движения кадров:
11. Кадровая политика – это ...
12. Кадровый резерв организации – это ...
13. Контракт – это...
14. Концепции обучения квалифицированных кадров, их сущность:
15. Коучинг как метод обучения и развития персонала организации – это ...
- ...
16. Культура организации – это ...
17. Курсы и факультетов повышения квалификации – это ...

18. Методы адаптации персонала ...
19. Методы обучения вне рабочего места:
20. Методы обучения на рабочем месте:
21. Методы оценки ...
22. Методы управления персоналом - это ...
23. Модели карьеры: ...
24. Мотивация труда персонала – это ...

## **Часть 2.**

25. Обучение персонала – это ...
26. Основные виды обучения:
27. Отбор персонала как комплексная процедура – это ...
  - основные методы, используемые для отбора и оценки кандидатов –

это

- метод интервью – это ...
- дискуссионные группы – это ...
- метод решения профессиональных задач - ...
- работа с документами – это ...
- тесты, используемые для оценки кандидатов – это ...
- источники найма персонала – это ...
- препятствия для успешного отбора – это ...

28. Оценка персонала как основа развития кадрового потенциала – это

...

- оценка потенциала сотрудников – это ...
  - технология оценки индивидуального вклада – это ...
  - технология разработки «индивидуального плана развития» - это
29. Оценка результатов обучения – это ...
  30. Персонал – это ...
  31. Планирование карьеры – это ...

32. Планирование персонала как интегративное планирование – это ..
33. Планирование потребности в персонале – это ...
34. Повышение квалификации – это...
35. Подбор персонала как комплексная процедура – это ...
- изучение потребности в кадрах – это ...
  - разработка моделей рабочих мест – это ...
  - формирование резерва кадров – это ...
36. Понятие карьеры ...
37. Понятие, сущность и виды адаптации ...
38. Принципы обучения персонала организации:
39. Принципы психологической службы в организации.
40. Прогнозирование потребностей в подготовке специалистов

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

### 1) Рекомендуемая литература

#### а) Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>
2. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119321>
3. Захарова Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2020. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1213703>

4. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хмяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10468-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516817>

б) Дополнительная литература

1. Захарова Л. Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 431 с. -(Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-584-8. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [//biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119424)
2. Королев Л. М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. М. Королев. — 5-е изд. — Москва: Дашков и К, 2016. — 188 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70563>
3. Мальцева Ю. А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 92 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.html>
4. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119401>
5. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / О. С Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т. В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>
6. Трусъ А. А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. А. Трусъ. — Минск: Вышэйшая школа, 2015. — 350 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48016.html>

## 2) Программное обеспечение

### а) Лицензионное программное обеспечение

Google Chrome бесплатно

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – акт на передачу прав № 1842 от 30.11.2020

Многофункциональный редактор ONLYOFFICE бесплатное ПО  
ОС Linux Ubuntu бесплатное ПО

IBM SPSS Statistics 27 – Акт приема-передачи по договору №20201222-1 от 28.12.2020

### б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

### 3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - договор № 14-06/2022 от 02.08.2022. Срок действия – 04.08.2022-03.08.2023. <https://biblioclub.ru/>
- ЭБС «Юрайт» договор № 03-е/22 от 02.08.2022. Срок действия – 04.08.2022-03.08.2023 г. <https://urait.ru/>
- ЭБС «Лань» - договор № 02-е/22 от 02.08.2022. Срок действия – 04.08.2022-03.08.2023 г. <https://e.lanbook.com/>
- ЭБС ZNANIUM.COM договор № 283эбс от 02.08.2022 Срок действия – 04.08.2022-03.08.2023 г. <https://znanium.com/>
- Цифровой образовательный ресурс IPRsmart договор № 05-5/22К от 02.08.2022 Срок действия – 04.08.2022-03.08.2023 г. <http://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
- Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>
- Электронно-библиотечная система ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru/>
- Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru/>

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus [www.scopus.com](http://www.scopus.com) (<http://library.tversu.ru/kratie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>

5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

#### **4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

<http://koob.ru/> Электронная библиотека

<http://dic.academic.ru/> Словари и энциклопедии на Академике

<http://www.mchs.gov.ru> Сайт МЧС России

<http://psychology.net.ru/> Мир психологии

<http://www.voppsy.ru/> Журнал «Вопросы психологии»

<http://psyjournals.ru/> Журнал «Консультативная психология и психотерапия»

<http://www.psyedu.ru/> Электронный журнал «Психологическая наука и образование»

#### **VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины**

##### **Вопросы для самостоятельной работы по подготовке к экзамену по дисциплине:**

1. Назовите цели и особенности работы психологической службы в организации.
2. Назовите этапы подбора персонала и предъявляемые требования к подбору персонала.
3. Расскажите, как происходит поиск кандидатов на вакантную должность.
4. Что Вы знаете об оценочных стандартах для методов отбора персонала: надежность, валидность, интерпретируемость, практичность, создание тестов и комплексное применение методов.
5. Расскажите об установке стандартов для проведения отбора персонала: вычислением прибыли на вложенный капитал, оптимизация разработки процедур отбора.
6. Расскажите об этико-правовых аспектах проведения психологического тестирования в процессе кадрового менеджмента.



7. Расскажите об использовании метода «Assessment center» при отборе персонала.

8. Раскройте суть метода совмещения оценки деловых качеств соискателя и процедуры введения в должность.

9. Социально-психологическое тестирование как инструмент выявления и оценки психологической и деловой компетентности персонала.

10. Какие критерии профотбора и формирования батареи тестов Вы знаете?

11. Расскажите об оценке эффективности труда персонала: уровни, объекты и субъекты, предметы оценки, показатели и их измерение, критерии оценки.

12. Расскажите про проблемы, возникающие в процессе оценивания персонала.

13. Расскажите про методы и методики оценки кадров. Анализ методики оценки эффективности.

14. Раскройте суть аттестации персонала в организации. Назовите нетрадиционные подходы к оценке.

15. Что является основами проектирования систем оценки эффективности труда персонала.

16. Характер анализа работы, как основа оценки труда персонала. Этапы анализа работы. Методы сбора информации для анализа работы. Результаты анализа работы.

17. Раскройте суть понятий «карьера», «расстановки персонала», «карьерные ориентации». Назовите типы карьер по Д. Сьюперу, карьерные этапы по Д. Осгуду.

18. Назовите этапы индивидуальных карьерных ориентаций, субъективные и объективные критерии успешности карьеры. Раскройте суть концепции М.В. Сафоновой, определяющей детерминанты карьерного успеха.

19. Как осуществляется управление карьерой в организации, планирование карьеры персонала организации.

20. В чем состоит психологическое обеспечение планирования карьеры и внутриорганизационных перемещений как факторов повышения эффективности организационной деятельности.

21. Назовите цели и особенности работы психологической службы в организации обучения кадров.

22. Назовите концепции обучения, раскройте их суть.

23. Назовите виды и методы обучения персонала в организации и охарактеризуйте их.

24. Расскажите, как происходит сбор информации о состоянии подготовки специалистов, формирование индивидуальных программ обучения и учебных групп и выходной контроль знаний и аттестация специалистов.

25. Расскажите, об известных Вам методах определения потребности в обучении.

26. Расскажите, что Вам известно о внешнем обучении персонала в организации.

27. Расскажите, что Вам известно о внутреннем обучении персонала в организации.

28. В чем, по-вашему, состоит необходимость развития персонала организации. Назовите цели и методы развития кадров. Как происходит оценка развития кадров.

29. Раскройте понятие адаптации персонала в организации виды адаптации. Как происходит управление адаптацией работника в новых условиях работы.

30. Дайте определение понятиям коучинг, менторинг, наставничество. Сформулируйте цели, задачи, направления, этапы этих видов обучения и развития персонала в организации. Проведите их сравнительный анализ.

31. Назовите структуру, принципы, порядок и источники формирования кадрового резерва, типы кадрового резерва. В чем состоит работа с резервом

## **VII. Материально-техническое обеспечение**

|  |   |
|--|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Учебная аудитория № 411<br>(170100 Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д.12) | Специализированная мебель (парты, стулья, доска)<br>Мобильный комплект оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран. |
| Учебно-практическая лаборатория клинической психологии и психодиагностики – помещение для групповых и индивидуальных консультаций, помещение для самостоятельной работы, № 444<br>(170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12, 4-й этаж, помещение 49)   | Набор учебной мебели, шкафы, компьютеры, профессиональный психологический инструментарий                                      |
| Методический кабинет факультета психологии. Помещение для самостоятельной работы, № 343<br>(170100, Тверская область, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12, 3-й этаж, помещение 36)  | Набор учебной мебели, <i>компьютеры, принтер</i>  |

### **VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины**

| №п.п. | Обновленный раздел рабочей программы дисциплины                | Описание внесенных изменений  | Реквизиты документа, утвердившего изменения                    |
|-------|--|---|--|
| 1.    | V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | Перечень лицензионного программного обеспечения.<br>Реквизиты подтверждающего документа обновление профессиональных баз данных и информационных справочных системах<br>Обновлен список основной и дополнительной литературы | Выписка № 1 от 29.08.2022 ученого совета факультета психологии |

|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
| 2. | IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации | Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации. | Протокол № 1 от 05.10.2022 заседания ученого совета факультета     |
| 3. | V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины            | Обновлен список литературы и информационные ресурсы   | Протокол №1 от 29.08.2023 года заседания ученого совета факультета |