

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.07 Психодиагностика в управлении персоналом

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом

Объем трудоемкости: 4 зачетные единицы (144 часа, из них – 8,2 часа контактной работы: лекционных 2 ч., практических 6 ч., ИКР 0,2 ч.; контроль 3,8 ч., самостоятельной работы 132 ч.).

Цель освоения дисциплины: приобретение обучающимися необходимых знаний в области психологической диагностики, способствующих повышению эффективности производственного процесса, которая обеспечивается за счет оптимальной кадровой политики с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника.

Задачи освоения дисциплины: получение обучающимися знаний основ психодиагностики и грамотного использования их в трудовой деятельности; изучение предмета и методов психодиагностики; знакомство со спецификой психодиагностических задач в связи с отбором, расстановкой, адаптацией, оценкой персонала, управлением профессиональной карьерой; составление программы психодиагностического обследования персонала на разных этапах работ с персоналом; освоение методов психодиагностического исследования; освоение современных психодиагностических технологий, используемых в работе с персоналом; овладения навыками составления отчетной документации; изучение прикладных аспектов данной дисциплины, имеющих наибольшее значение в практической работе.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Психодиагностика в управлении персоналом» относится к базовой части ООП по направлению подготовки «Управление персоналом». Изучается на четвертом курсе.

Изучение дисциплины «Психодиагностика в управлении персоналом» позволяет сосредоточиться на основных принципах и методах проведения диагностики организационных процессов и сотрудников организации, сформировать навыки исследовательской деятельности в управлении. Дисциплина базируется на итогах изучения следующих дисциплин учебного плана: «Основы организации труда персонала», «Основы управления персоналом», «Технологии исследований в организации», «Психология».

Дисциплина создает теоретическую и практическую основу для изучения следующих дисциплин учебного плана: «Подбор персонала», «Организация службы персонала», «Регулирование конфликтов в социально-трудовой сфере».

Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-6, ОПК-4, ПК-4, ПК-5, ПК-23, ПК-30.

Компетенция	Компонентный состав компетенций		
	<u>Знает:</u>	<u>Умеет:</u>	<u>Владеет:</u>
ОК-6 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- состояния, свойства и эмоционально-волевую сферу личности, ее индивидуальные особенности; - психотехнические приемы межличностного и группового	- организовать работу малого коллектива, рабочей группы; - организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; - быстро адаптироваться в	- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручения; - навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и

	взаимодействия в общении; - основы управления работой в коллективе; - содержание личностной, социальной и предметной составляющих рабочего процесса; - основные закономерности взаимодействия человека и общества; - особенности партнерства в деловой сфере, направленного на значимые изменения свойств, состояний, поведения и личностно-смысловых образований коллег и себя; - методы тайм-менеджмента, самоанализа и самоменеджмента; - принципы организации рабочих коллективов в выбранной сфере профессиональной деятельности.	новом коллективе и выполнять свою часть работы в общем ритме; - налаживать конструктивный диалог с коллегами различных национальностей и конфессий; - включаться во взаимодействия с другими субъектами рабочего процесса для обеспечения качественного выполнения порученного задания; - аргументировано убеждать коллег в правильности предлагаемого решения; - признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения; - делегировать полномочия; - управлять своими эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий/антипатий; - документировать процесс создания и распределения должностных обязанностей и полномочий в выбранной сфере профессиональной деятельности	деловом общении; - навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики; - способами установления контактов и поддержания взаимодействия с субъектами рабочего процесса в условиях поликультурной социальной и деловой среды; - умением играть различные социальные роли в коллективе; - способностью заменять временно отсутствующих коллег для обеспечения бесперебойного рабочего процесса
ОПК-4 – владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты	основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской	оформлять документы по вопросам связи с внешними организациями, организовывать	навыками организации работы с внешними организациями

Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	работу с внешними организациями	
ПК-4 – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, принципы разработки и внедрения программ трудовой адаптации	применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации	навыками профессиональной ориентации, формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
ПК-5 – знание основ научной организации труда и нормирования труда, владение навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания, способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умения применять их на	– методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда; – методы нормирования труда; – межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; – командную работу; – формирование команды	– анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; – анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; – применять методы и принципы формирования команды	– навыками анализа успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; – разработки системы организации труда персонала и порядка

практике			нормирования труда на рабочих местах; – выявления резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда; – подготовки предложений по изменениям условий труда персонала; – определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах, технологией формирования и управления команд
ПК-23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	использовать на практике основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	навыками организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-30 – знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	современные технологии социальной работы с персоналом	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				СР
		Всего	Контактная работа			
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Предмет и задачи курса «Психодиагностика в управлении персоналом».	14	1			13
2	Организация и осуществление процедуры оценки персонала	16	1			15
3	Методы психодиагностики.	16		1		15
4	Подбор, отбор персонала	16		1		15
5	Индивидуальная диагностика персонала организаций	16		1		15
6	Методы исследования группы, групповых процессов, поведения человека в группе.	16		1		15
7	Личность и профессиональная деятельность руководителя	16		1		15
8	Негативные последствия профессиональной деятельности	16				15
9	Использование игровых методик в диагностических целях	15		1		14
ИКР		0,2				
Контроль		3,8				
Итого		144	2	6	-	132

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет на четвертом курсе*

Основная литература:

1. Управление персоналом : учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>
2. Психодиагностика : учебное пособие / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимский государственный университет экономики и сервиса» ; авт.-сост. Э.Г. Касимова. - Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2014. - 155 с. : табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-88469-636-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272482>