

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Психологические основы формирования кадрового резерва»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

Содержание

Введение.

Тема №1. Предмет, основные категории кадрового менеджмента

Тема №2. Методы психологии кадрового менеджмента

Тема №3. Методический инструментарий психологии кадрового менеджмента: беседа, анализ документов, моделирование, наблюдение

Тема №4. Методический инструментарий психологии кадрового менеджмента: тестирование, эксперимент, дифференциально-психологические и личностные методы исследования, биографический метод.

Тема №5. Организация как управляемая социальная система: психологические основы

Тема №6. Регуляторы внутригруппового взаимодействия

Тема №7. Основные направления деятельности современной службы управления персоналом

Тема №8. Персонал организации как объект менеджмента

Тема №9. Кадровая политика организации

Тема №10. Кадровая служба в организации

Тема №11. Анализ деятельности персонала организации

Тема №12. Оценка деятельности персонала в кадровом менеджменте

ВВЕДЕНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – освоение профессиональных знаний и навыков в области кадрового менеджмента, а также специфики работы психолога в системе управления кадрами.

Задачи учебной дисциплины:

- обеспечение возможности получения будущими специалистами системного представления о психологической компетентности в сфере кадрового менеджмента;
- углубление и закрепление сведений о современных тенденциях развития в области психологии кадрового менеджмента;
- способствование выработке практических психологических навыков по управлению процессом формирования кадрового резерва.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психологические основы формирования кадрового резерва» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
ПК-2. Способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиографической психодиагностики.	ИД-1 _{ПК-2} Демонстрирует знание основ диагностики, экспертизы профессионального и личностного развития сотрудников организации, методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.	Проводит диагностику, осуществляет экспертизу профессионального и личностного развития сотрудников организации, использует методы и технологии оценки социальной и психологической напряженности в организации, социальной группе.
	ИД-2 _{ПК-2} Подбирает диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.	Использует релевантно подобранные диагностические инструменты для измерения психологических свойств, качеств и характеристик субъекта труда с целью психологического сопровождения профессиональной карьеры, сохранения профессионального здоровья и повышения эффективности труда сотрудников.
	ИД-3 _{ПК-2} Проводит психологическую диагностику, оценку и экспертизу развития деловых и личностных качеств	В соответствии с запросами реализует процедуры психологической диагностики, оценки и

	работников, внутренних коммуникаций персонала.	экспертизы развития деловых и личностных качеств работников, внутренних коммуникаций персонала.
ПК-3. Способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала.	ИД-1 _{ПК-3} Применяет существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом	Выделяет и использует существующие подходы к определению направления и способов оказания психологической помощи клиентам по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом.
	ИД-2 _{ПК-3} Использует современные технологии психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.	Определяет и реализует методы, техники и инструменты психологического сопровождения клиентов по вопросам выбора карьеры и её развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом, выстраивания внутренних коммуникаций персонала.
	ИД-3 _{ПК-3} Разрабатывает соответствующие целям и задачам формы и методы оказания психологической помощи.	В соответствии с целями и задачами психологической помощи в сфере бизнеса и экономики определяет основания и условия реализации различных форм и методов оказания этой помощи.
ПК-5. Способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд	ИД-1 _{ПК-5} На основе имеющихся знаний определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».	Рефлексивно определяет потребности в основных видах психологических услуг в профессиональной деятельности, выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста».
	ИД-2 _{ПК-5} Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.	Рефлексивно применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, определения удовлетворенности работой.
	ИД-3 _{ПК-5} Моделирует и	Рефлексивно моделирует и

	выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.	выстраивает внутренние коммуникации персонала, разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников.
--	---	---

ОПИСАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ

Практические занятия 1-3. Предмет, основные категории кадрового менеджмента

Цель работы: ознакомиться с предметом и основными категориями кадрового менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается формирование и развитие первичных представлений о предмете и основных категориях психологии кадрового менеджмента.

Теоретическая часть.

Актуальность профессионализации кадрового менеджмента связана с профессиональной революцией, развернувшейся в конце XX в. и обретающей глобальный масштаб. Это третья по счету профессиональная микрореволюция Нового времени. Первая микрореволюция (XVI-XVII вв.) привела к секуляризации знания и возникновению свободных профессий и образованию профессиональных сообществ, ориентированных на рост многообразных рынков.

Вторая профессиональная микрореволюция разворачивалась в конце XVIII в. – начале XX в. и сопровождалась технологическими переворотами (промышленная революция), основанными на стандартизации профессиональной деятельности и мышления. Ее результат – появление и воспроизводство массовых профессий, организованных в вертикальные и горизонтальные профессиональные союзы.

Третья профессиональная микрореволюция в наши дни проявилась в возникновении нового типа профессионалов – транспрофессионалов, ориентированных на «кастомизацию» сложноорганизованной деятельности, которая путем трансдисциплинарного синтеза знаний обеспечивает комплексное решение, как правило, уникальных проблем. Формой социальной организации транспрофессионалов являются профессиональные сети, позволяющие в случае необходимости формировать специальные и многофункциональные междисциплинарные команды. Основная проблема, с которой сталкиваются работники кадровых служб в начальный период третьей профессиональной микрореволюции, – проблема профессиональной ресоциализации.

В связи с этим профессиональная миссия менеджера по персоналу в современных условиях может быть сформулирована следующим образом: находить и выращивать транспрофессионалов, формировать из них разнопрофильные команды и обеспечивать успешное решение ими комплексных проблем. Чтобы реализовать эту миссию, менеджер по персоналу должен освоить техники созидания и воспроизведения форм совместнотворческой деятельности.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Предмет, объект и задачи кадрового менеджмента.
2. Управление как вид деятельности.

3. Психологические особенности управленческой деятельности.
4. Структура управленческой деятельности.

Задания:

1. Назовите особенности управленческой деятельности в сравнении с другими видами профессиональной деятельности.
2. Проанализируйте схему: «Элементы организации».



Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие / И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 4-6. Методы психологии кадрового менеджмента

Цель работы: ознакомиться с методами психологии кадрового менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к

профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения методов психологии кадрового менеджмента.

Теоретическая часть.

Основным индикатором эффективности методов прикладной работы по управлению персоналом, прежде всего, являются позитивные изменения в консультируемой организации. Из чего следует правило: согласовывай проект и результаты каждого этапа разработки и внедрения методов с заказчиком, при этом старайся максимально вовлекать его в эту работу, даже если при этом его придется обучать.

Одного осознания работниками организации того, что проблему можно решить, недостаточно, чтобы она была решена на самом деле. Необходимы еще и знание о том, как это сделать, и уместное использование соответствующих методов управления персоналом. И если уместность подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью мы понимаем адекватность используемого метода конкретной ситуации в организации. Из чего можно сформулировать следующее правило: важно не только вовлечь представителей консультируемой организации в процесс совместной работы с консультантом. Важно, чтобы они были хорошо оснащены соответствующими методами решения возникающих проблем.

Известные на сегодня методы управления персоналом, апробированные в ряде отечественных организаций и адаптированные к деятельности кадровых служб, могут быть объединены три подгруппы:

- методы формирования кадрового состава организации;
- методы поддержания работоспособности персонала;
- методы оптимизации кадрового потенциала.

К первой группе методов, ориентированных на формирование кадрового состава организации, относятся методы проектирования организационной структуры. В динамично изменяющихся условиях внешней и внутренней среды проектирование превращается в достаточно постоянную деятельность руководства организаций. В самом общем виде можно обозначить *четыре* основных метода, используемых при создании проекта организационной структуры: 1) аналитический, 2) технологический, 3) организационно-культурный и 4) «прототипический» методы.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Методы формирования кадрового состава организации.
2. Методы поддержания работоспособности персонала.
3. Методы управления в кадровом менеджменте.

Задания:

1. Конспект на тему «Методы психологии кадрового менеджмента» (см. <http://www.market-journal.com/psihupravlenie/84.html>)
2. Эссе на тему «Неработоспособный персонал».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
 2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.
- Дополнительная литература:*
1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
 2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
 3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
 4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.
- Методическая литература:*
1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
 2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.
- Интернет-ресурсы:*
1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
 2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 7-9. Методический инструментарий психологии кадрового менеджмента: беседа, анализ документов, моделирование, наблюдение.

Цель работы: ознакомиться с методическим инструментарием психологии кадрового менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения методического инструментария психологии кадрового менеджмента.

Теоретическая часть.

Все методы современной науки делятся на теоретические и эмпирические. В качестве самостоятельного метода *В.Н. Дружинин* выделяет метод моделирования, имеющий собственную специфику. Кроме того, от теоретических и эмпирических методов отличают интерпретационные методы, в частности методы представления и обработки данных.

При проведении теоретического исследования учёный имеет дело не с самой реальностью, а с её мысленной репрезентацией – представлением в форме умственных образов. Эмпирическое исследование проводится для проверки теоретических построений: учёный взаимодействует с самим объектом, а не с его знаково-символическим или пространственно-образным аналогом. Обработывая и интерпретируя данные эмпирического исследования, экспериментатор так же, как и теоретик, работает с графиками, таблицами, формулами, но взаимодействие с ними протекает в основном «во внешнем плане действия»: рисуются схемы, с помощью компьютера делаются расчёты и пр. В теоретическом исследовании проводится «мысленный эксперимент», когда идеализированный объект исследования (точнее – умственный образ) ставится в различные условия (также мысленные), после чего, на основе логических рассуждений, анализируется его возможное поведение. Моделирование используется тогда, когда невозможно провести экспериментальное исследование объекта (уникальные системы – Вселенная, Солнечная система, человек в медицине). Иногда модель выбирается исходя из принципа удобства, экономичности, простоты. Например, испытание на плавучесть не корабля, а сначала его модели, изучение познавательной активности и научения у «биологических моделей» человека – крыс, обезьян, свиней и т.п. В этом случае при моделировании исследователь пользуется методом аналогий, трансдуктивным (от частного к частному) умозаключением, тогда как экспериментатор работает с помощью методов индукции, а теоретик – дедукции. Для исследователя, применяющего моделирование, модель – аналог объекта.

Таким образом, целесообразно по аналогии с другими науками выделить в психологии три класса методов (В.Н. Дружинин): теоретические; эмпирические; методы интерпретации и описания. Более того, здесь следует отметить, что каждый элемент этой классификации может быть представлен в виде общенаучных методов и конкретно научных методов исследования.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Беседа.
2. Анализ документов.
3. Моделирование.
4. Наблюдение.

Задания:

1. Составьте схему с учётом следующих методов:

- графологический метод;
- тесты способностей;
- тесты мотивации;
- анкетный опрос;
- референтометрия;
- социометрия;
- тесты межличностных отношений;
- деловая игра.

«Методы психологии кадрового менеджмента» (см.

<http://www.market-journal.com/psihupravlenie/84.html>)

2. Эссе на тему «Наблюдательность как профессионально важное качество».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 10-12. Методический инструментарий психологии кадрового менеджмента: тестирование, эксперимент, дифференциально-психологические и личностные методы исследования, биографический метод.

Цель работы: ознакомиться с методическим инструментарием психологии кадрового менеджмента.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения методического инструментария психологии кадрового менеджмента.

Теоретическая часть.

Все методы современной науки делятся на теоретические и эмпирические. В качестве самостоятельного метода *В.Н. Дружинин* выделяет метод моделирования, имеющий собственную специфику. Кроме того, от теоретических и эмпирических методов отличают интерпретационные методы, в частности методы представления и обработки данных.

При проведении теоретического исследования учёный имеет дело не с самой реальностью, а с её мысленной репрезентацией – представлением в форме умственных образов. Эмпирическое исследование проводится для проверки теоретических построений: учёный взаимодействует с самим объектом, а не с его знаково-символическим или пространственно-образным аналогом. Обработывая и интерпретируя данные эмпирического исследования, экспериментатор так же, как и теоретик, работает с

графиками, таблицами, формулами, но взаимодействие с ними протекает в основном «во внешнем плане действия»: рисуются схемы, с помощью компьютера делаются расчёты и пр. В теоретическом исследовании проводится «мысленный эксперимент», когда идеализированный объект исследования (точнее – умственный образ) ставится в различные условия (также мысленные), после чего, на основе логических рассуждений, анализируется его возможное поведение. Моделирование используется тогда, когда невозможно провести экспериментальное исследование объекта (уникальные системы – Вселенная, Солнечная система, человек в медицине). Иногда модель выбирается исходя из принципа удобства, экономичности, простоты. Например, испытание на плавучесть не корабля, а сначала его модели, изучение познавательной активности и научения у «биологических моделей» человека – крыс, обезьян, свиней и т.п. В этом случае при моделировании исследователь пользуется методом аналогий, трансдуктивным (от частного к частному) умозаключением, тогда как экспериментатор работает с помощью методов индукции, а теоретик – дедукции. Для исследователя, применяющего моделирование, модель – аналог объекта.

Таким образом, целесообразно по аналогии с другими науками выделить в психологии три класса методов (В.Н. Дружинин): теоретические; эмпирические; методы интерпретации и описания. Более того, здесь следует отметить, что каждый элемент этой классификации может быть представлен в виде общенаучных методов и конкретно научных методов исследования.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Тестирование.
2. Эксперимент.
3. Дифференциально-психологические и личностные методы исследования.
4. Биографический метод.

Задания:

1. Подготовьте презентацию эксперимента из книги Стэнли Милграма «Эксперименты в социальной психологии».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие / И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн».
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 13-15. Организация как управляемая социальная система.

Цель работы: ознакомиться с психологическими основами организации как управляемой системы.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения психологических основ организации как управляемой системы.

Теоретическая часть.

Понятие «организация» произошло от французского organisation; organiser – устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать. Этим словом можно определять:

- строение чего-либо. Обычно в этом значении оно употребляется в естественных науках (физике, химии);
- совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт. Именно в этом значении мы и будем использовать данное понятие;
- саму деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. Рассматривая управленческие роли, мы используем термин «организатор», описывая деятельность специалиста по организационному проектированию, созданию специфических организационных структур, наиболее эффективных в заданных условиях, т. е. специалиста, который с помощью задания особых форм взаимодействия людей, подструктур формирует план и порядок осуществления деятельности.

К общепризнанным постулатам современного представления об организации как социальном институте можно отнести следующие:

- 1) каждая организация существует в измерении пространств и времени; существование организации можно рассматривать либо как ее функционирование, либо как развитие;
- 2) различие между функционированием и развитием состоит в различном соотношении влияния внешних или внутренних (по отношению к организации) обстоятельств и факторов;
- 3) о функционировании организации говорят в тех случаях, когда необходимость в изменении задается извне, но при этом внутри организованной целостности не происходит существенных перемен (например, не меняются отношения между частями);
- 4) главные проблемы возникают при попытке понять сущность «развития организации». С одной стороны, предполагается, что источник изменений находится внутри организации. А, другой – сами изменения могут быть «прогрессивными» или «регрессивными».

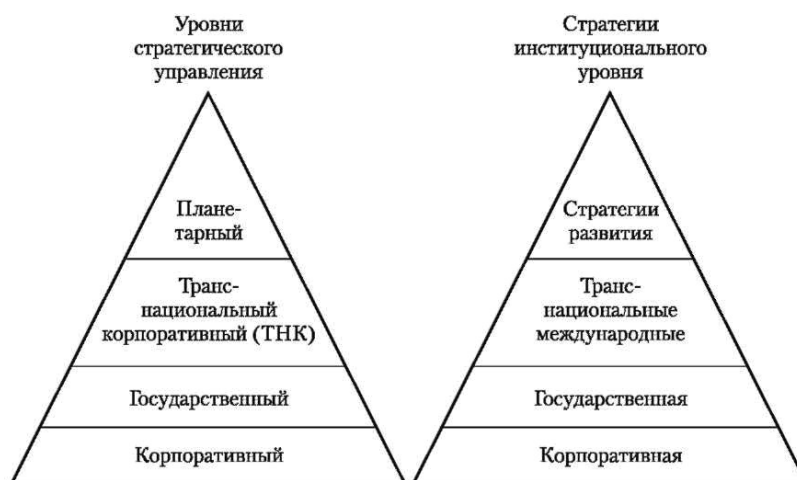
Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Организация как сложная многоуровневая социальная система.
2. Структурные характеристики организации и управление.
3. Технологическая, формальная, неформальная, внеформальная подструктуры организации.

Задания:

1. Принципы, характеризующие организацию как управляемую систему.
 - 1)
 - 2)
 - 3)
2. Проанализировать схему: «Уровни разработки стратегий».



Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие / И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 16-18. Регуляторы внутригруппового взаимодействия.

Цель работы: ознакомиться с психологическими основами организации как управляемой системы.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения психологических основ организации как управляемой системы.

Теоретическая часть.

Понятие «организация» произошло от французского *organisation; organiser* – устраивать, создавать; объединить, сплотить; упорядочивать. Этим словом можно определять:

- строение чего-либо. Обычно в этом значении оно употребляется в естественных науках (физике, химии);
- совокупность людей, групп, объединенных для решения какой-либо задачи, или социальный институт. Именно в этом значении мы и будем использовать данное понятие;
- саму деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других. Рассматривая управленческие роли, мы используем термин «организатор», описывая деятельность специалиста по организационному проектированию, созданию специфических организационных структур, наиболее эффективных в заданных условиях, т. е. специалиста, который с помощью задания особых форм взаимодействия людей, подструктур формирует план и порядок осуществления деятельности.

К общепризнанным постулатам современного представления об организации как социальном институте можно отнести следующие:

- 1) каждая организация существует в измерении пространств и времени; существование организации можно рассматривать либо как ее функционирование, либо как развитие;
- 2) различие между функционированием и развитием состоит в различном соотношении влияния внешних или внутренних (по отношению к организации) обстоятельств и факторов;
- 3) о функционировании организации говорят в тех случаях, когда необходимость в изменении задается извне, но при этом внутри организованной целостности не происходит существенных перемен (например, не меняются отношения между частями);
- 4) главные проблемы возникают при попытке понять сущность «развития организации». С одной стороны, предполагается, что источник изменений находится внутри организации. А, другой – сами изменения могут быть «прогрессивными» или «регрессивными».

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Статусно-ролевая структура организации.
2. Функции статусно-ролевой структуры.

3. Регуляторы внутригруппового взаимодействия: статусно-ролевые предписания, групповые ожидания, групповые нормы, групповые санкции.

Задания:

1. Конспект статьи: Алдашева А.А., Первачёва О.А. Доверие и недоверие как ценностно-смысловые регуляторы профессионального взаимодействия.

2. Что такое статусная рассогласованность? Приведите примеры статусной рассогласованности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.

2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.

3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.

4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 19-21.

Основные направления деятельности современной службы управления персоналом

Цель работы: ознакомиться с основными направлениями деятельности современной службы управления персоналом.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения основных направлений деятельности современной службы управления персоналом.

Теоретическая часть.

Задачи кадровой службы – направления кадровой работы, представление о целях работы с персоналом, конкретизированные с учетом конкретных условий существования организации.

Необходимо заметить, что как таковой кадровой службы в 99,9% вновь формирующихся организаций нет. Слишком велик дефицит средств, слишком далеки «отцы-основатели» от формальной атмосферы и тех задач, которые необходимо решать в области работы с персоналом, чтобы создавать такого рода подразделение.

Однако отсутствие осознания необходимости кадровых мероприятий не отменяет их естественной реализации: в рамках бизнес-плана необходимо описать проект организационной структуры, рассчитать потребность в персонале, представить расчет изменения количественного и качественного состава предприятия. Необходимо рассчитать затраты, в том числе и на набор, обучение персонала, оплату труда. Для выбора места дислокации предприятия, разработки систем оплаты необходимо провести анализ рынка труда и рынка профессий. Для формирования кадрового состава важно сформулировать требования к будущим работникам, найти источники наименее затратного привлечения персонала и его адаптации.

Однако менее всего на стадии формирования обращается внимание на создание самой системы работы с персоналом, формирование корпоративных принципов, а даже просто системы работы с кадровой документацией. Обычно осознание необходимости формализации, определения кадровой работы, создания систем хранения информации приходит много позже, в тот момент, когда количество информации превышает мыслимые объемы, когда что-то найти становится отдельной проблемой и когда, к сожалению, кадровая информация теряет свое свойство информации, с ней нельзя работать в период подготовки и оценки управленческих решений.

Сформулируем основные задачи по управлению персоналом на данном этапе.

1) *Подготовка организационного проекта:* проектирование организационной структуры; расчет потребности в персонале; анализ кадровой ситуации в регионе; разработка системы стимулирования труда.

2) *Формирование кадрового состава:*

- анализ деятельности и формирование критериев отбора кандидатов;
- определение сегмента рынка рабочей силы, из которого целесообразно проводить набор.

3) *Разработка системы и принципов кадровой работы:*

- формирование кадровой политики и плана кадровых мероприятий;
- формирование самой кадровой службы (организационная структура, набор состава сотрудников);
- разработка системы сбора, хранения и использования кадровой информации.

Вопросы, связанные с проектированием организации и формированием кадрового состава, более подробно будут рассмотрены в следующей главе. Здесь же уделим внимание вопросу, на который менее всего обращается внимание в первый период существования организации – на *формирование кадровой службы*.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Функции управления персоналом
2. Организационная структура службы управления персоналом
3. Последовательность проведения мероприятий по созданию службы персонала
4. Типы оргструктуры системы управления персоналом

Задания:

1. Заполните таблицу: «Функции управления персоналом»

Функции	Общая характеристика
Социальная	
Нормативная	
Воспитательная	
Информационно-аналитическая	
Контрольная	

2. Составить схему «Типы оргструктуры системы управления персоналом».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.

2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.

3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.

4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 22-24. Персонал организации как объект менеджмента

Цель работы: ознакомиться с основными особенностями персонала как объекта менеджмента в рамках деятельности кадровой службы.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения выделения основных особенностей персонала как объекта менеджмента в рамках деятельности кадровой службы.

Теоретическая часть.

Поскольку кадровая служба призвана обеспечить человеческую составляющую работы фирмы, что служит важной гарантией эффективности деятельности организации, то среди наиболее значимых ее задач можно выделить:

- помощь фирме в достижении ее целей;
- эффективное использование мастерства и возможностей работников;
- обеспечение фирмы высококвалифицированными и заинтересованными служащими;
- стремление к наиболее полному удовлетворению служащих своей работой, к их наиболее полному самовыражению;
- развитие и поддержание на высоком уровне качества жизни, которое делает желанной работу в этой фирме;
- связь управления персоналом со всеми служащими;
- помощь в сохранении хорошего морального климата;
- управление движением к взаимной выгоде индивидов, групп предприятий, общества.

Можно выделить две структуры управления персоналом в организации.

Штабная структура – специалисты отделов по управлению персоналом, занимающиеся разработкой принципов работы с персоналом организации, конкретных программ и организацией кадровых мероприятий (менеджеры по персоналу).

Линейная структура – менеджеры-практики, реализующие конкретные функции работы с персоналом в ходе выполнения собственных управленческих функций (линейные менеджеры).

Для того чтобы иметь возможность реализовать различные направления кадровой работы на уровне конкретных подразделений, структуры управления персоналом создают разветвленную и пронизывающую различные уровни организации сеть.

Однако вновь создающейся организации все это «великолепие» широкого многообразия структур и подразделений пока недоступно.

Поэтому при проектировании структуры управления персоналом в первую очередь необходимо учитывать:

1. Уровень, на котором предполагается реализовывать управление персоналом.
2. Штат службы управления персоналом. Даже в самых больших корпорациях непосредственно в службах управления персоналом работает не более 150 человек. В среднем один специалист приходится на 200 занятых.
3. Основные задачи, решаемые службой по управлению персоналом: кадровое и управленческое делопроизводство, внутриорганизационное кадровое планирование.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Определение потребности в трудовых ресурсах
2. Эффективное использование и учет потерь рабочего времени
3. Мотивация производственного персонала
4. Анализ использования трудовых ресурсов

Задания:

1. Заполнить схему: «Этапы управление трудовыми ресурсами».
2. Составить схему «Планирование трудовых ресурсов».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
 2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.
- Дополнительная литература:*
1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
 2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
 3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
 4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.
- Методическая литература:*
1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
 2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.
- Интернет-ресурсы:*
1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
 2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 25-27. Кадровая политика организации

Цель работы: ознакомиться с основными особенностями кадровой политики организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения особенностей кадровой политики организации.

Теоретическая часть.

Под *политикой организации*, как правило, понимается система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию. Важнейшая составная часть стратегически ориентированной политики организации – её *кадровая политика*, которая определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов. Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

Термин «кадровая политика» может иметь широкое и узкое толкование.

В широком смысле – это система осознанных и определенным образом сформулированных и скрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы.

Нередко при широком понимании кадровой политики необходимо обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства. Косвенно это находит свое отражение в философии организации, коллективном договоре и правилах внутреннего распорядка. Отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами – отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – могут заранее планироваться и согласовываться со стратегическими целями и текущими задачами организации.

В узком смысле – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом.

В этом смысле, например, слова «кадровая политика нашей фирмы состоит в том, чтобы брать на работу людей только с высшим образованием», могут использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Кадровая политика организации.
2. Стратегия управления человеческими ресурсами как основа кадровой политики.
3. Примеры кадровой политики.
4. Значение разработки и задачи кадровой политики.
5. Элементы (составные части) кадровой политики.
6. Место кадровой политики в разработке управленческих решений.
7. Методические основы подготовки кадровой политики организации.

Задачи:

1. Заполнить таблицу: «Направления кадровой политики»

Направления	Принципы	Характеристика

2. Перечислите виды кадровой политики и дайте их общую характеристику.

3. Вставить пропуски:

Кадровая политика может пониматься двояким образом.

Первое понимание предполагает, что кадровая политика – это _____ (которые должны быть осознаны и сформулированы), приводящая человеческий ресурс в соответствие со стратегией организации (отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами – отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации).

Второе понимание предполагает, что кадровая политика – это _____ деятельности, пожеланий и ограничений (зачастую неосознанных) во взаимоотношениях между людьми в организации, которые могут использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса

4. Заполнить таблицу: «Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование и развитие кадровой политики».

Факторы	Характеристика
Внешние	
Внутренние	

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 28-30. Кадровая служба в организации

Цель работы: ознакомиться с основными особенностями персонала как объекта менеджмента в рамках деятельности кадровой службы.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения выделения основных особенностей персонала как объекта менеджмента в рамках деятельности кадровой службы.

Теоретическая часть.

Поскольку кадровая служба призвана обеспечить человеческую составляющую работы фирмы, что служит важной гарантией эффективности деятельности организации, то среди наиболее значимых ее задач можно выделить:

- помощь фирме в достижении ее целей;
- эффективное использование мастерства и возможностей работников;
- обеспечение фирмы высококвалифицированными и заинтересованными служащими;
- стремление к наиболее полному удовлетворению служащих своей работой, к их наиболее полному самовыражению;
- развитие и поддержание на высоком уровне качества жизни, которое делает желанной работу в этой фирме;
- связь управления персоналом со всеми служащими;
- помощь в сохранении хорошего морального климата;
- управление движением к взаимной выгоде индивидов, групп предприятий, общества.

Можно выделить две структуры управления персоналом в организации.

Штабная структура – специалисты отделов по управлению персоналом, занимающиеся разработкой принципов работы с персоналом организации, конкретных программ и организацией кадровых мероприятий (менеджеры по персоналу).

Линейная структура – менеджеры-практики, реализующие конкретные функции работы с персоналом в ходе выполнения собственных управленческих функций (линейные менеджеры).

Для того чтобы иметь возможность реализовать различные направления кадровой работы на уровне конкретных подразделений, структуры управления персоналом создают разветвленную и пронизывающую различные уровни организации сеть.

Однако вновь создающейся организации все это «великолепие» широкого многообразия структур и подразделений пока недоступно.

Поэтому при проектировании структуры управления персоналом в первую очередь необходимо учитывать:

1. Уровень, на котором предполагается реализовывать управление персоналом.
2. Штат службы управления персоналом. Даже в самых больших корпорациях непосредственно в службах управления персоналом работает не более 150 человек. В среднем один специалист приходится на 200 занятых.
3. Основные задачи, решаемые службой по управлению персоналом: кадровое и управленческое делопроизводство, внутриорганизационное кадровое планирование.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Сущность и основные функции кадровой службы в организации
2. Роль и значение кадровой службы в современных условиях
3. Основные направления развития кадровой службы в организации
4. Реализация основных направлений кадровой работы на предприятии

Задания:

1. Эссе на тему «Основы кадровой политики».
2. Конспект статьи: Макагонова Наталья Михайловна Совершенствование деятельности кадровой службы в организациях // Вестник экспертного совета. – 2022. – №2 (29). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-deyatelnosti-kadrovoy-služby-v-organizatsiyah>

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.

2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.

3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.

4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 31-33. Анализ деятельности персонала организации

Цель: ознакомиться с основными особенностями анализа деятельности персонала организации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения особенностей анализа деятельности персонала организации.

Теоретическая часть.

Трудовая деятельность имеет как содержательную сторону, отвечая на вопрос: «что следует делать?», так и процессуальную, технологическую сторону, давая ответ на вопросы: «как делать?» и «кому следует делать?» Все это в совокупности позволяет выделить и описать тот или иной участок работы, который в данном контексте можно назвать рабочим местом.

Анализ работы – это процесс систематического исследования работы по определению наиболее существенных ее характеристик, а также требований к исполнителям данной работы.

Таким образом, анализ позволяет получить данные о требованиях к работе, которые затем используются для описания работы (т.е. описания обязанностей, прав, ответственности) и составления личностной спецификации (т.е. требований к работнику).

Анализ работы может иметь два аспекта:

- анализ с ориентацией на задачу – для определения обязанностей, ответственности, методов выполнения работы и т.д.;
- анализ с ориентацией на работника – для определения характеристик поведения работника, требующихся для успешного выполнения работы.

Первые аспекты являются описаниями содержания работы, которые связаны с технологическими аспектами выполнения работы и в общем виде отражают то, что делается работником. Аспекты с ориентацией на работника характеризуют связанное с этим человеческое поведение.

Анализ работы необходим для: подготовки описания работы; составления личностной спецификации с указанием личностных качеств работника; подбора сотрудников и приема их на работу; оценки результативности труда; подготовки кадров и повышения квалификации; планирования карьеры и служебного продвижения; оплаты труда, так как она должна напрямую увязываться с навыками, умением, условиями работы; обеспечения безопасности труда.

Анализ работы проходит в определенной последовательности. Первый этап: составляются схемы структуры организации, показываются связи и отношения между рабочими местами. На втором этапе решается вопрос, как и для чего будет использоваться информация по анализу работы (для отбора персонала, оценки результатов его деятельности). Следует выбрать какой-либо типичный образец тех рабочих мест, которые будут конкретно анализироваться (третий этап). На четвертом этапе с помощью определенных методов (собеседование (интервью), наблюдение (сплошное/выборочное), вопросники (структурированы и могут быть составлены таким образом, чтобы охватить совокупность рабочих операций/эк.метод)) собираются необходимые данные – характеристики работы, выявляются целесообразные режимы работы и качества, необходимые исполнителю данной работы. Пятый этап - описание работы. На шестом этапе разрабатывается личностная спецификация, т.е. набор требований к работнику, выполняющему данную работу.

Описание работы – это фиксация данных о содержании конкретной работы (обязанностях, правах, ответственности) и ее параметрах. Содержание работы – это состав и объем трудовых функций, действий работника, определяющих профессионально-квалификационные требования к нему. К параметрам работы относятся ее масштаб, сложность и отношения (связи).

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Методы анализа деятельности.
2. Должностные инструкции: специфика и параметры анализа.
3. Требования к персоналу.
4. Планирование сокращения (высвобождения) персонала.
5. Распространенные ловушки процесса кадрового планирования.

Задания:

1. Эссе на тему: «Временные рамки кадрового планирования».
2. Составить абрис плана маркетингового исследования в области персонала.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

Практические занятия 34-36. Оценка деятельности персонала в кадровом менеджменте

Цель работы: ознакомиться с основными особенностями оценки деятельности персонала в кадровом менеджменте.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен осуществлять профессиографический анализ труда сотрудников организации, выявлять требования к профессиональной деятельности, диагностировать уровень развития профессионально важных качеств личности сотрудника на основе принципов профессиональной психодиагностики (ПК-2); способен осуществлять психологическое сопровождение клиентов по вопросам выбора карьеры и ее развития, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом; определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала (ПК-3); способен выделять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу по решению управленческих задач в профессиональной деятельности; применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд (ПК-5).

Актуальность темы (семинара): предполагается развитие представлений о психологических основах формирования кадрового резерва с точки зрения особенностей оценки деятельности персонала в кадровом менеджменте.

Теоретическая часть.

С учётом целей аттестации можно говорить о ее составных частях: оценке труда и оценке персонала.

1. Оценка труда направлена на сопоставление содержания, качества и объема фактического труда с планируемым результатом труда, который представлен в технологических картах, планах и программах работы предприятия. Оценка труда дает возможность оценить количество, качество и интенсивность труда.

При проведении аттестации руководителей имеет смысл не только давать оценку труда каждого из них, но и организовывать особые процедуры оценки труда руководимого им подразделения (целесообразно привлекать и использовать информацию

от смежных подразделений организации, а также внешних партнеров и клиентов, с которыми это подразделение взаимодействует).

2. Оценка персонала позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, а также реальных возможностей для оценки перспектив роста.

Анализ практики управления показывает, что корпорации используют в большинстве случаев одновременно оба вида оценки деятельности работников, т.е. оценку труда и оценку качеств, влияющих на достижение результатов. Оценочная форма включает два соответствующих раздела, в каждом из которых от руководителя наряду с балльной оценкой обычно требуются развернутые обоснования. Аттестационные процедуры предусматривают индивидуальное обсуждение итогов оценки с подчиненным, который удостоверяет это подписью, а также может зафиксировать несогласие с выводами начальника и особые обстоятельства, повлиявшие на результаты труда.

В большинстве корпораций оценка и аттестация организуются ежегодно, в отдельных компаниях (особенно если они применяют упрощенные процедуры оценки – каждые полгода. Кроме того, проводятся неформальные собеседования и в промежутке между ежегодными формальными оценками обсуждаются результаты труда и обязательного текущего наблюдения за деятельностью подчиненных. Если процедуры оценки труда хорошо формализованы, целесообразно проводить оценочные мероприятия чаще, например, в конце каждой недели, месяца, квартала. Хотя эти мероприятия не являются аттестационными, но могут давать существенную информацию о динамике эффективности труда работников и подразделений в целом.

Особенно тщательно контроль осуществляется за вновь принятыми на работу и за получившими новое назначение. Например, в компании «Макдональдс» руководители и специалисты в обязательном порядке должны проходить аттестацию при каждом повышении (понижении) в должности, а также через шесть месяцев с момента найма, перевода на другую должность.

Тщательный контроль за вхождением работника в должность призван ускорить этот процесс. Корпорация, приобретая дорогостоящий «человеческий ресурс» или пробуя применить его в новом качестве, рассчитывает получить быструю отдачу. Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работника позволяют оказать ему необходимую помощь, быстрее исправить недостатки. Одновременно проверяется правильность решения о назначении. В отношении рядовых исполнителей, управляющих низового звена такой ответ, как предполагается, должен быть получен уже через несколько месяцев, в отношении руководителей среднего и высшего звеньев – не позднее года. Работника, не справляющегося с обязанностями, в короткий срок переводят на менее ответственную работу или увольняют.

Другая цель сокращения сроков формальной оценки в этот период состоит в навязывании работнику высоких стандартов трудовой деятельности. Администрации американских фирм опасаются в утверждении этих стандартов лишь на «групповые нормы» трудового поведения. Как известно, групповые взаимодействия и нормы в американских корпорациях не являются столь же сильными и обязательными, как в японской промышленности. Между тем, в первые месяцы социальной адаптации работника закладываются нормы поведения и основы его будущей деятельности. В дальнейшем привитые работнику стандарты трудовой деятельности стремятся закрепить и поддерживать, используя уже регулярную процедуру ежегодной оценки.

Вопросы и задания

Контрольные вопросы:

1. Поиск и отбор персонала.
2. Внешний и внутренний отбор. Этапы процесса отбора.
3. Методы отбора персонала.
4. Эффективность процесса поиска и отбора кадров.

5. Решение кадровых задач.
6. Цели, задачи и требования, предъявляемые к оценке трудовой деятельности персонала.
7. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
8. Аттестация как форма комплексной оценки трудовой деятельности.

Задания:

1. Заполнить таблицу: «Виды подбора персонала».

Виды	Общая характеристика
Рекрутинг	
Целенаправленный поиск	
Поиск конкретного специалиста	

2. Составьте схему: «Структура процесса оценки».

3. Заполнить таблицу «Оценка сотрудника»

Оценка результатов за аттестационный период	Оценка деятельности, соответствующей основной	Оценка поведения работника в коллективе

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.
2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.
2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.
3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.
4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.
2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.
2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ РАБОТ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Психологические основы формирования кадрового резерва»
для студентов направления подготовки
37.04.01 Психология
направление (профиль)
«Психология кадрового менеджмента»

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Методические рекомендации по работе с литературой

Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины

Методические рекомендации по выполнению индивидуальных заданий

Список рекомендуемой литературы

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений;
- формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершенную, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать её партнеру-сокурснику.

Отчёт по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Проведение семинарских занятий

При подготовке к занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы занятия. Такие ответы пригодятся для зачёта или экзамена. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту для зачёта дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций.
- Понимание главных понятий, их связей.
- Умение мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно.
- Оценка идей, концепций, обоснование своей позиции, умение связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

- Навыки самостоятельного решения задач.

На занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путём равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по предметной сфере и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции занятия:

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,

- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь принципиальное значение сегодня.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с её названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Хорошо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа её перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, её характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчинённости его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать её целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени даёт использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д.; многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень

удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить прикладное и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.). Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

Доклад по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва» студента ... курса (фамилия, имя, отчество)

института, группы

Тема: «.....».

Год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист

- оглавление (в нём последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, даётся характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объёму разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, даётся критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объём доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;

- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научных конференциях, а также использоваться как зачётные работы по пройденным темам.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии,

статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Примерные темы докладов

1. Предмет, основные категории кадрового менеджмента.
2. Функции менеджера по персоналу в современных корпорациях.
3. Психологические основы работы с персоналом: общая характеристика.
4. Методы и практика отбора кадров.
5. Психологические аспекты проведения отборочного интервью.
6. Психологическая оценка и использование человеческих ресурсов организации.
7. Психодиагностика в работе менеджера по персоналу.
8. Персонал: от диагностики к прогнозу эффективности.
9. Личностные факторы, способствующие успеху в деятельности.
10. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на карьеру.
11. Методы диагностики профессиональных способностей.
12. Прием на работу и кадровый аудит.
13. Психологические факторы, влияющие на эффективность собеседования.
14. Профессиональная ориентация персонала.
15. Механизмы адаптации новых сотрудников в организации.
16. Личность руководителя и стиль руководства.
17. Ролевой репертуар современного руководителя.
18. Феномен лидерства и диагностика лидерского стиля.
19. Психологические характеристики эффективного лидера.
20. Виды и формы влияния руководителя на подчиненных.
21. Гендерный фактор в менеджменте.
22. Психологические особенности женщины-руководителя.
23. Психологические особенности мужчины-руководителя.
24. Проблемы взаимодействия власти, влияния, лидерства и руководства.
25. Профессиональная диагностика деловых и личностных качеств руководителей.
26. Роль корпоративной культуры в кадровом менеджменте.
27. Пути формирования корпоративной культуры.
28. Проблемы анализа корпоративной культуры организации.

29. Фокус-группы как качественный метод в исследованиях корпоративной культуры.
30. Методы социально-психологической диагностики организации.
31. Имидж и корпоративная культура организации.
32. Пути формирования позитивного имиджа организации.
33. Личный и профессиональный имидж: психотехнологии создания.
34. Социально-психологический климат организации.
35. Теории мотивации персонала.
36. Потребности, стимулы и мотивы деятельности персонала.
37. Психологические аспекты стимулирования персонала.
38. Мотивация персонала: гендерный аспект.
39. Мотивационно-потребностная сфера личности.
40. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой.
41. Роль менеджера по персоналу в разработке системы нематериального стимулирования.
42. Методы разрешения межличностных конфликтов в организациях.
43. Механизмы психологической защиты в деловых конфликтах.
44. Проведение корпоративного обучения: социально-психологический аспект.
45. Тренинги как форма внутрифирменного обучения.
46. Тренинги личностного роста в организациях.
47. Методы и процедуры сбора информации в организации.
48. Понятие «команды» в организациях.
49. Команды в организациях: условия эффективности и современные технологии формирования.
50. Ролевая дифференциация в команде.
51. Корпоративные тренинги как средство сплочения команды.
52. Типы командных работников.
53. «Трудные люди» в организациях: пути коррекции.
54. Влияние группы на поведение и мотивацию ее членов.
55. Поведение членов команды в условиях изменений.
56. Психологическое консультирование в организациях.
57. Ролевые игры в управлении персоналом.
58. Коучинг – новая технология развития менеджерского потенциала.
59. Профессионально важные качества руководителя организации.
60. Актуальные направления работы с персоналом: отечественный и зарубежный опыт.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают студенту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной дисциплине и определения готовности к изучению следующей. Контрольные вопросы направлены на то, чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Примерный перечень контрольных вопросов

1. Предмет, основные категории кадрового менеджмента.
2. Управление как самостоятельная деятельность.
3. Организация как сложная многоуровневая социальная система.
4. Психологические особенности управления организацией как реализация совокупности управленческих функций.
5. Эволюция управленческой мысли.

6. Школа научной организации труда Ф. Тейлора.
7. Административная школа управления А. Файоля.
8. Концепция «человеческих отношений» Э. Мэйо.
9. «Группа человеческих ресурсов» Д. Мак-Грегор и К. Арджирис.
10. «Наука управления» и три основных подхода к управлению: системный, ситуационный, процессный.
11. Структура управленческой деятельности.
12. Предмет и продукт управленческой деятельности.
13. Субъекты управленческого взаимодействия.
14. Управление и структурные характеристики организации.
15. Технологическая, формальная, неформальная подструктуры организации.
16. Понятия статуса и роли. Статусно-ролевая структура группы.
17. Социометрическая структура группы.
18. Структура власти в организации. Лидерство и руководство – разновидности социальной власти.
19. Понятие психологического климата. Роль руководителя в обеспечении позитивного психологического климата.
20. Понятие стиля управления.
21. Основные подходы к исследованию стилей управления.
22. Проблема психологической интеграции группы.
23. Процесс группового сплочения.
24. Процесс группового давления.
25. Общение и его роль в процессе управления.
26. Психологические особенности делового общения.
27. Функции общения.
28. Способы общения.
29. Структура общения.
30. Восприятие и формирование образа партнера в общении.
31. Стереотипы, их роль в процессе формирования образа партнера.
32. Каузальная атрибуция в процессе формирования образа партнера.
33. Идентификация и эмпатия в процессе восприятия и познания партнерами друг друга.
34. Обмен информацией в процессе общения.
35. Обратная связь в процессе обмена информацией, ее виды, условия эффективной передачи.
36. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
37. Условия организации эффективного взаимодействия в процессе общения.
38. Социально-психологическая характеристика конфликта.
39. Понятие конфликта.
40. Виды конфликта.
41. Динамика конфликта.
42. Стратегии поведения в конфликте.
43. Условия эффективного урегулирования конфликтов.
44. Управленческий потенциал руководителя и его составляющие.
45. Понятия потребности, мотива, мотивации.
46. Профессионально важные качества руководителя организации.

Форма отчётности о результатах самостоятельной работы по дисциплине:
 - собеседование;
 - доклад.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие (курс лекций) / Е.В. Бондаренко и соавт. – Ставрополь: СКФУ, 2020. – 182 с.

2. Смирнова, А.А. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] / А.А. Смирнова: учебное пособие. – Сочи: СГУ, 2019. – 146 с.

Дополнительная литература:

1. Лисовская Н.Б. Рабочая тетрадь по дисциплине «Психология кадрового менеджмента». – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 89 с.

2. Психология управления персоналом: учебное пособие / И.В. Белашева, И.В. Бакунова, Л.И. Макадей. – Ставрополь: СКФУ, 2017. – 139 с.

3. Психология менеджмента. Учебное пособие /И.В. Белашева, А.Д. Ложечкина. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2017. – 106 с.

4. Столяренко, А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 455 с.

Методическая литература:

1. Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 11 с.

2. Методические указания по выполнению практических (семинарских) работ по дисциплине «Психологические основы формирования кадрового резерва»: Направление подготовки 37.04.01 Психология. – Ставрополь, 2023. – 24 с.

Интернет-ресурсы:

1. www.biblioclub.ru – «Университетская библиотека онлайн.

2. <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – «Библиотека elibrary».