**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им.аль-Фараби**

**Факультет Философии и политологии**

**Образовательная программа по специальности «6М050300 Психология»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Утвержденона заседании Ученого совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ факультетаПротокол №\_13\_\_от « \_23»\_мая\_ 2014 г.Декан факультета\_\_\_\_\_\_\_\_ Масалимова А.Р. |

**СИЛЛАБУС**

**Модули индивидуальных образовательных траекторий Образовательная программа 2 (ИОТ2)**

**Организационная психология**

**Код дисциплины FPsy 3509 Планирование, отбор и аттестация деятельности**

**2 курс, р/о, весенний семестр, 2 кредита,**

**Лектор:**

**Аймаганбетова О.Х., доктор психол.н., профессор**

Телефоны: раб. 292-57 17(2131), дом. 2691995, моб.87014803425

e-mail: alnara25@mail.ru

каб.: ФМО, каб.513.

**Преподаватель (практические, семинарские, лабораторные занятия):**

**Аймаганбетова О.Х., доктор психол.н., профессор**

Телефоны: раб. 292-57 17(2131), дом. 2691995, моб.87014803425

e-mail: alnara25@mail.ru

каб.: ФМО, каб.513.

**Цель и задачи дисциплины:**

**Цель:** обеспечение научно - обоснованной подготовки высококвалифицированных специалистов, способных работать в области кадрового менеджмента, использовать методы и технологии управления персоналом в своей прикладной деятельности, знать особенности организации и проведения планирования, отбора и аттестации деятельности персонала.

**Задачи**:

- формирование современного научного представления об исследованиях в области управления персоналом;

- систематизация знаний на основе изучения достижений, научных школ, направлений, концепций по проблемам кадрового менеджмента;

- стимулирование успешного использования знаний методов и технологий управления персоналом в собственной профессиональной деятельности при формировании кадрового потенциала, при организации и проведении планирования, отбора и аттестации деятельности персонала и др.

**Компетенции (результаты обучения):**

**Инструментальные:** способности к анализу и синтезу полученной информации, способности извлекать и понимать информацию из различных источников, формирование базовых общих знаний в области гуманитарных наук, развитие коммуникативных навыков.

**Межличностные:** способности, связанные с умением выражать чувства и отношения, критическим осмыслением и способностью к самокритике, самоанализу, а также социальные навыки, связанные с управления персоналом, процессами взаимодействия и сотрудничества, умением работать в команде, принимать социальные и этические обязательства.

**Системные**: сочетание понимания, отношения и знания, позволяющее воспринимать, каким образом части целого соотносятся друг с другом и оценивать место каждого из компонентов в системе, способность планировать изменения с целью совершенствования системы и конструировать новые системы, формирование системного представления о научном знании.

**Общие компетенции:** В течение занятий магистранты получат представление об актуальных проблемах психологии управления персоналом, его теоретико-методологических основах, основных методах и технологиях организации планирования, отбора и аттестации деятельности персонала.

Формирование базовых общих знаний кадрового менеджмента в целом, особенностях управления персоналом, методах и технологиях планирования, отбора и аттестации деятельности персонала, особенностях кадровой психодиагностики при проведении, способность анализировать и синтезировать различную информацию, излагать свои мысли и убеждения, способность к самокритике, самоанализу, сотрудничеству и взаимодействию, формирование целостного представления о психологии управления персоналом как науке и практике, использование полученных знаний в контексте своей будущей профессии и личной жизни.

**Предметные компетенции**: способность демонстрировать знание основных подходов к изучению особенностей психологии управления персоналом; основные подходы к детерминации методов планирования, отбора и аттестации деятельности, логику и принципы их организации, проведения.

**Пререквизиты:** Более полному усвоению учебного материала будет способствовать предшествующее изучение таких предметов, как «Философия», «Общая психология», «Социальная психология».

**Постреквизиты:**

**СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Неделя | Название темы | Кол-во часов | Максимальный балл |
|  | **Модуль 1. Основные теоретико-методологические основы управления персоналом** | **6** |  |
| 1 | **Лекция 1**. Управление персоналом в системе современного менеджмента. [Истоки становления современного управления персоналом](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p3.php#metkadoc2).[Управление персоналом в теории и практике классического менеджмента](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p3.php#metkadoc3). [Парадигмы управления персоналом в XXI в.](http://www.aup.ru/books/m152/1_1.htm) | 1 |  |
| **Семинар 1.** [Эволюция управления персоналом](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p3.php). [Кросс-культурные особенности концепции управления персоналом](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p4.php#metkadoc7). [Интернационализация работы с персоналом и необходимость изучения чужих культур](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p4.php#metkadoc8). | 1 | 5 |
| **СРМП 1.** Напишите эссе «Кросс-культурный менеджмент» | 1 | 4 |
| 2 | **Лекция 2.** [Кадровый менеджмент: вызовы XXI в.](http://www.aup.ru/books/m152/1_5.htm) Управление персоналом: от управления персоналом до управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. [Профессиональный портрет менеджера по персоналу](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p11.php#metkadoc7).  | 1 |  |
| **Семинар 2.** Психологические требования к менеджеру по персоналу. [Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу](http://www.aup.ru/books/m152/1_7.htm). | 1 | 5 |
| **СРМП 2.** Составьте глоссарий на тему «Основные функции  [менеджера по персоналу](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p11.php#metkadoc7). | 1 | 4 |
| 3 | **Лекция 3.** Концепция «человеческого капитала» [Теория человеческого капитала](http://www.aup.ru/books/m152/4_1.htm) [Концепция «Анализ человеческих ресурсов»](http://www.aup.ru/books/m152/4_2.htm)  [Измерение индивидуальной стоимости работника](http://www.aup.ru/books/m152/4_3.htm) [Стохастическая позиционная модель](http://www.aup.ru/books/m152/4_4.htm)  | 1 |  |
| **Семинар 3.** Теория человеческого капитала как уникальный инструмент планирования и оценки эффективности кадровой работы. Алгоритм стохастической позиционной модели. | 1 | 5 |
| **СРМП 3.** Напишите эссе «Особенности концепции «человеческого капитала». | 1 | 4 |
| 4 | **Лекция** 4. Основные подходы к управлению персоналом. [Экономический подход](http://www.aup.ru/books/m152/3_1.htm). [Органический подход](http://www.aup.ru/books/m152/3_2.htm). [Гуманистический подход](http://www.aup.ru/books/m152/3_3.htm)[. и](http://www.aup.ru/books/m152/3_4.htm) | 1 |  |
| **Семинар 4.** Организационные культуры как объект управленческой деятельности. Основные типы организационных культур. | 1 | 5 |
| **СРМП 4.** Распишите понятия «организационная культура» и «корпоративная культура».  | 1 | 4 |
| 5 | **Лекция 5.** [Стратегия управления персоналом организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php). [Философия управления персоналом организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php#metkadoc2).[Стратегия управления персоналом](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php#metkadoc5).[Назначение и цель стратегии управления персоналом в организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php#metkadoc8)**.** [Основные подходы к определению стратегии управления персоналом](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php#metkadoc9). | 1 |  |
| **Семинар 5.** [Стратегия управления персоналом организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php). Философия организации.  [Стратегическое управление организацией](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p5.php#metkadoc6)**.** | 1 | 5 |
| **СРМП 5.** Разработайте трениг «Работа в команде» | 1 | 4 |
| 6 | **Лекция 6.** Кадровая политика. [Типы кадровой политики](http://www.aup.ru/books/m152/5_1.htm). [Этапы построения кадровой политики](http://www.aup.ru/books/m152/5_2.htm). [Кадровые мероприятия и кадровая стратегия](http://www.aup.ru/books/m152/5_3.htm). [Условия разработки кадровой политики](http://www.aup.ru/books/m152/5_4.htm). | 1 |  |
| **Семинар 6.** Открытая и закрытая кадровая политика. Внешние и внутренние факторы, влияющие на кадровую политику. Понятие «адекватная кадровая политика». | 1 | 5 |
| **СРМП 6.** Предложите программу кадровых мероприятий для улучшения кадровой политики | 1 | 4 |
|  | **Модуль 2. Методы формирования кадрового состава** | **5** |  |
| 7 | **Лекция 7.** [Проектирование структуры организации](http://www.aup.ru/books/m152/7_1.htm). [Оценка потребности в персонале](http://www.aup.ru/books/m152/7_2.htm). [Анализ кадровой ситуации в регионе](http://www.aup.ru/books/m152/7_3.htm). [Анализ деятельности. Должностные инструкции](http://www.aup.ru/books/m152/7_4.htm). Профессиограмма. Психограмма  | 1 |  |
| Семинар 7. Типовая структура профессиограммы. Составление психограммы.Спецификация рабочего места мененджера. | 1 | 5 |
| **СРМ 1.** Составьте психограмму (по выбору) | 1 | 4 |
|  | **РК 1** |  | 20 |
|  | **Рубежный контроль 1** |  | **100** |
| 8 | **Лекция 8.** [Планирование персонала](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php). [Основные элементы планирования персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php#metkadoc4) [Планирование потребности в персонале.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php#metkadoc6) [Планирование обеспечения персоналом.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php#metkadoc7) [Планирование использования персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php#metkadoc8) [Планирование развития персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php#metkadoc9)   | 1 |  |
| **Семинар 8.** Необходимость и задачи планирования персонала Принципы планирования персонала. [Анализ состава персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php%22%20%5Cl%20%22metkadoc5) [Методы планирования персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php#metkadoc12)  | 1 | 5 |
| **СРМП 7.** [Методы планирования персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p6.php%22%20%5Cl%20%22metkadoc12)  | 1 | 4 |
|  | **Midterm Exam** | 1 | **100** |
| 9 | **Лекция 9**. [Технология управления персоналом организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php)**.** [Технология формирования компетенций](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc2).[Компетентностный подход с позиций ресурсной теории и организация его использования](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc3).[Классификация компетенций](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc4).[Шкалирование компетенций](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc6). | 1 |  |
| [**Семинар 9.** Технология управления персоналом организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php)**.** [Технология маркетинга персонала](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc8).[Субъект маркетинга персонала в организации](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc11)[Основные этапы реализации технологии маркетинга персонала](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc12). | 1 | 5 |
|  | **СРМП 8.** Составьте карту компетентности или дерево компетенций | 1 | 4 |
| 10 | **Лекция 10.** Технология отбора персонала. [Цели и основная концепция отбора и найма.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php%22%20%5Cl%20%22metkadoc15) [Определение количественной потребности в персонале и разработка профиля требований к будущему работнику.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc16) [Выбор философии отбора и найма кандидатов.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc17)  | 1 |  |
| **Семинар 10.** Технология отбора персонала. [Определение поля интересов предприятия.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php%22%20%5Cl%20%22metkadoc18) [Вербовка и формирование предварительной выборочной совокупности кандидатов.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc19) Привлечение кандидатов на работу в организацию. | 1 | 5 |
| **СРМ 2.** Составьте кейс-стади по теме. | 1 | 4 |
| 11 | **Лекция 11.** [Методы отбора персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php%22%20%5Cl%20%22metkadoc20) [Бесконтактные методы оценки](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc21) [Тестирование в оценке кандидатов при найме.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc22) [Контактные методы оценки кандидатов](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc23) [Процедура отбора. Принятие решения о найме.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc24) [Определение результативности отбора и найма](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc25)  | 1 |  |
| **Семинар 11.** Методы отбора персонала. [Оценка кандидатов при приеме на работу](http://www.aup.ru/books/m152/7_6.htm). [Конкурсный набор персонала на работу](http://www.aup.ru/books/m152/7_7.htm) | 1 | 5 |
| **СРС 3.** Составьте резюме и проведети его анализ  | 1 | 4 |
|  | **Модуль 3. Методы поддержания работоспособности персонала** | **4** |  |
| 12 | **Лекция 12.** [Аттестация персонала](http://www.aup.ru/books/m152/8_3.htm). Аттестация как метод поддержания работоспособности персонала.  [Сущность и цели аттестации деятельности персонала.](http://www.aup.ru/books/m152/8_1.htm) [Современные тенденции в проведении аттестации деятельности персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc46)  | 1 |  |
| **Семинар 12.** [Оценка труда](http://www.aup.ru/books/m152/8_2.htm). [Аттестация персонала](http://www.aup.ru/books/m152/8_3.htm). Повышение производительности и нормирование труда.  | 1 | 5 |
| **СРМП 9.** Напишите эссе «Психодиагностика при проведении аттестации» | 1 | 4 |
| 13 | **Лекция 13.** Технология проведения аттестации и оценки деятельности персонала организации. [Методы аттестации и оценки деятельности работников.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc47) Сущность оценочного метода. Классификация способов оценки при аттестации. | 1 |  |
| **Семинар13**. [Методы оценки личных и деловых качеств работников](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc49) при проведении аттестации.[Методы оценки рабочего поведения.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc50) [Методы оценки результатов деятельности работников](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc51) [Сравнительные методы оценки деятельности персонала.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc52)  | 1 | 5 |
| **СРС 4.** Распишите процедуру проведения оценочной сессиипри проведении аттестации | 1 | 4 |
| 14. | **Лекция 14**. Технология Аssessment- Center. Аssessment- Center– как технология оценки, развития и аттестации персонала. Модель организации и проведения Аssessment- Center. Виды Аssessment- Center. Методы и формы диагностики при проведении Аssessment- Center. | 1 |  |
| **Семинар 14.** Цели применения технологии Assessment Centre. Аssessment- Center, Assessment and Development Center, Self-Assessment. Strategic Assessment Center. | 1 | 5 |
| **СРС 5.** Разработайте план проведения технологии Аssessment- Center для проведения аттестации персонала. | 1 | 4 |
| 15. | [**Лекция 15.** Технология планирования карьеры.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc39) [Понятие, виды и этапы карьеры.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc40) [Управление карьерой.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc41) [Планирование и подготовка резерва руководителей.](http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php#metkadoc42)  | 1 |  |
| **Семинар 15.** Планирование и типология карьер. Изучение карьерного потенциала персонала. Управление деловой карьерой персонала. | 1 | **5** |
| **СРМП 10.**Составить кейс-стади по теме. | 1 | **4** |
|  | РК 2 |  | 20 |
|  | **2 Рубежный контроль**  |  | **100** |
|  | **Экзамен** |  | **100** |
|  | **ВСЕГО**  |  | **100** |

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

**Основная:**

1.Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами/перевод с анг. - М.: Смысл, 2012.

2.Armstrong M. (2006). Strategic human resource management. Typeset by Caxon graphics Ltd.

3. Arthur D. Fundamentals of Human Resources Management.fourth edition. Amacom, 2011.

4Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Речь, 2010.

5.Бакирова Г.Х. Тренинг по управлению персоналом. СПб.: Речь, 2011.

6..Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2013.

7.Барбара Арт. Bersin & Associates © 2011. High-Impact Leadership Development for the 21st Century (Part 1): Key Findings, Trends and Analytics.

8.Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. – СПб: Питер, 2013.

9.Дубинская Е.Н.Техники подбора персонала. - СПб.: Речь, 2012.

10.Blancero D., Boroski J., Dyer L. Key competencies for a transformed human resource organization: results of a field study // Human resource management. - 2011. Vol.35. - № 3.

11.Stewart G., Brown K.G. Human Resource Management. Linking strategy to practice. Wiley, 2010.

**Дополнительная:**

1.Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. - М.: Кнорус, 2011.

2.Дубинская Е.Н.Техники подбора персонала. - СПб.: Речь, 2012.

3.Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2012.

4.Ковалев С.В. Работа с персоналом. – М.: Альфа-Пресс, 2008.

5.Почебут Л.Г., Чикер В.А.Организационная социальная психология. - СПб.: Речь, 2010.

6.Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/под ред.Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой и др. - СПб.: Речь, 2013.

7.Becker G.S. (2011) Human capital: Theoretical and Empirical Analysis. - N-Y., 2011.

**Internet resources.**

[www.nasoup.com](http://www.nasoup.com). http://www.azps.ru

<http://www.top-personal.ru>

<http://www.hrm.ua>

<http://www.hrm.ru>

<http://www.prenhall.com/desslertour/chapter3.pdf>

АКАДЕМИЧЕСКАЯ Политика курса

Все виды работ необходимо выполнять и защищать в указанные сроки. Студенты, не сдавшие очередное задание или получившие за его выполнение менее 50% баллов, имеют возможность отработать указанное задание по дополнительному графику. Студенты, пропустившие лабораторные занятия по уважительной причине, отрабатывают их в дополнительное время в присутствии лаборанта, после допуска преподавателя. Студенты, не выполнившие все виды работ, к экзамену не допускаются. Кроме того, при оценке учитывается активность и посещаемость студентов во время занятий.

будьте толерантны, уважайте чужое мнение. Возражения формулируйте в корректной форме. Плагиат и другие формы нечестной работы недопустимы. Недопустимы подсказывание и списывание во время сдачи СРС, промежуточного контроля и финального экзамена, копирование решенных задач другими лицами, сдача экзамена за другого студента. Студент, уличенный в фальсификации любой информации курса, несанкционированном доступе в Интранет, пользовании шпаргалками, получит итоговую оценку «F».

За консультациями по выполнению самостоятельных работ (СРС), их сдачей и защитой, а также за дополнительной информацией по пройденному материалу и всеми другими возникающими вопросами по читаемому курсу обращайтесь к преподавателю в период его офис-часов.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оценка по буквенной системе | Цифровой эквивалент баллов | %-ное содержание | Оценка по традиционной системе |
| А | 4,0 | 95-100 | Отлично |
| А- | 3,67 | 90-94 |
| В+ | 3,33 | 85-89 | Хорошо |
| В | 3,0 | 80-84 |
| В- | 2,67 | 75-79 |
| С+ | 2,33 | 70-74 | Удовлетворительно |
| С | 2,0 | 65-69 |
| С- | 1,67 | 60-64 |
| D+ | 1,33 | 55-59 |
| D- | 1,0 | 50-54 |
| F | 0 | 0-49 | Неудовлетворительно |
| I (Incomplete) | - | - | «Дисциплина не завершена»(*не учитывается при вычислении GPA)* |
| P (Pass) | **-** | **-** | «Зачтено»(*не учитывается при вычислении GPA)* |
| NP (No Рass) | **-** | **-** | «Не зачтено»(*не учитывается при вычислении GPA)*  |
| W (Withdrawal) | - | - | «Отказ от дисциплины»(*не учитывается при вычислении GPA)* |
| AW (Academic Withdrawal) |  |  | Снятие с дисциплины по академическим причинам(*не учитывается при вычислении GPA)* |
| AU (Audit) | - | - | «Дисциплина прослушана»(*не учитывается при вычислении GPA)* |
| Атт.  |  | 30-6050-100 | Аттестован |
| Не атт. |  | 0-290-49 | Не аттестован |
| R (Retake) | - | - | Повторное изучение дисциплины |

*Рассмотрено на заседании кафедры*

*протокол № \_37\_ от « 6 мая» 2014 г.*

**Зав.кафедрой, к.психол.н., доцент Калымбетова Э.К.**

**Лектор, д.психол.н., проф. Аймаганбетова О.Х.**