



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Психология»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к проведению практических занятий
по дисциплине

«Практико-ориентированные технологии в системе управления персоналом»

Автор
Ежак Е.В.

Ростов-на-Дону, 2016

Аннотация

Методические рекомендации по изучению курса «Практико-ориентированные технологии в системе управления персоналом» для студентов четвертого курса направления 37. 04. 01 «Психология».

В методические рекомендации включено: обоснование, тематические планы лекционных и семинарских занятий, темы рефератов, вопросы к экзамену, информационно-методическое обеспечение курса.

Автор

к.п.н., доцент Ежак Е.В.



Оглавление

Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе 4

Тема 1. Психологические компетенции руководителя и стиль руководства..... 5

Тема 2. Технологии инновационного влияния руководителя на деловую среду 5

Тема 3. Психологические методы воздействия на деловую среду 5

Тема 4. Психотехника деловых контактов..... 6

Тематика семинарских занятий7

Темы рефератов15

Вопросы к экзамену17

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ МЕСТО В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Целью освоения дисциплины является обучение магистрантов эффективным практико-ориентированным технологиям в системе управления персоналом в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач в области управления человеческими ресурсами (УЧР).

К **задачам** относятся:

- Ознакомление магистрантов с психологическими основами управления организацией, персоналом, личностными особенностями подчиненных, психологическими аспектами индивидуальной карьеры
- Обучение навыкам кадрового мониторинга (наем и аттестация персонала, планирование карьеры, обучение персонала), основам оптимизации профессиональной деятельности и управления качеством
- Обучение навыкам управленческого консультирования
- Обучение основам разрешения и профилактики конфликтов в организации
- Формирование профессионально важных качеств менеджера

Студент, завершивший изучение курса, должен знать:

- основные теоретические сведения в области основ управления организацией, персоналом, личностными особенностями подчиненных, психологическими аспектами индивидуальной карьеры;
- методологические принципы и подходы к разработке практико-ориентированных технологий в системе управления персоналом;

Студент должен уметь:

- применять имеющиеся теоретические знания к решению конкретных управленческих задач;
- выбирать адекватные практические технологии для решения задач в области управления персоналом;

Студент должен владеть:

- навыками кадрового мониторинга (наем и аттестация персонала, планирование карьеры, обучение персонала), основами оптимизации профессиональной деятельности и управления качеством;
- навыками управленческого консультирования;
- навыками разрешения и профилактики конфликтов в организации;
- основами знаний по формированию профессионально важных качеств менеджера;

Тема 1. Психологические компетенции руководителя и стиль руководства

Психологические компетенции и лидерские качества успешного руководителя. Стили руководства и их психологическая оценка. Особенности деловой среды. Деловое общение и поведение. Индивидуальные стили принятия стратегического решения руководителем. Инновационная активность руководителя как фактор стратегического развития организации

Тема 2. Технологии инновационного влияния руководителя на деловую среду

Технологии инновационного вмешательства руководителя в деловую среду. Пять типов взаимоотношений руководителя с коллективом по Блейку и Мутону, их психологическая оценка. Динамика межличностных отношений в системе «руководитель – подчинен». Понятие «лояльность персонала» и ее детерминанты.

Тема 3. Психологические методы воздействия на деловую среду

Влияние руководителя на эмоциональное напряжение членов коллектива. Правила и запреты, обеспечивающие результативность деловых контактов. Методы оптимизации совещаний..

Тема 4. Психотехника деловых контактов

Психотехника выступления. Переговоры: виды и цели. Способы участия в переговорах. Подготовка к переговорам. Психологические «тонкости» переговорного процесса. Особенности ведения переговоров с помощью Интернет-технологий. Наиболее популярные «образцы» имиджа современных эффективных руководителей.

ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1: Практические приемы убеждения людей (6 часов)

Практические приемы убеждения людей, основанные на принципах: взаимности, редкости, авторитете, последовательности, симпатии согласия

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала
Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента
ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие
2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лика, учебное пособие, 2012

Тема 2: Скрытое управление и манипулирование в деловых отношениях (4 часа)

Понятие манипулятивных тактик. Тактика использования слухов и методы борьбы с нею. Тактика давления с использованием угроз и методы противостояния ей. Основные правила и приемы противостояния угрозам. Варианты противодействия угрозам. Тактика провоцирования замешательства и дезориентации партнера. Правила и приемы противостояния. Тактика формирования впечатления, что партнер настроен на сотрудничество. Правила и приемы противостояния. Тактики реагирова-

ния на предложения партнера как элемент управления процессом беседы (делового взаимодействия). Основные правила реагирования на предложение. Реагирование на "окончательные" предложения.

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала. Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента ФГБОУ ВПО СГТУ. Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М. Учебное пособие 2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СИБАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лика, учебное пособие, 2012

Тема3: Технологии управления конфликтными и стрессовыми ситуациями (4 часа)

Технологии прогнозирования, профилактики, предупреждения, регулирования, разрешения конфликтных ситуаций. Переговоры, медиаторство, посредничество. Выбор стиля эффективного общения и конструктивного поведения в конфликтном взаимодействии.

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала

- Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента
ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
 3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие
2012
 4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012
 5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
 6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
 7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лица, учебное пособие, 2012

**Тема 4: Оптимизация социально- психологического климата в коллективе
(4 часа)**

Влияние психологической атмосферы коллектива, на личность (стимулирующее, поощряющее, тормозящее, подавляющее творческую инициативу, активность и энергию). Воздействие факторов доверия, справедливости, требовательности членов коллектива друг к другу; развитой культуры межличностного общения и взаимодействия, профессиональной подготовленности персонала; свободного выражения собственного мнения и возможности любого сотрудника участвовать в выработке коллективных решений; удовлетворенности принадлежностью к коллективу на формирование и сохранение благоприятного или оптимального климата в коллективе.

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала
Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента

ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012

3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие 2012

4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012

5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012

6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012

7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лица, учебное пособие, 2012

Тема 5: Искусство ведения переговоров (6 часов)

Сущность переговоров как взаимозависимых процессов выработки, обмена и выполнения наборов обещаний. Учет интересов всех сторон, непосредственно участвующих в переговорном процессе. Методы аргументации и убеждения собеседника, подготовка переговоров.

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие 2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012

6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012

7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лика, учебное пособие, 2012

Тема 6: Психотехники оценки работы персонала (4 часа)

Краткое описание методов оценки персонала. Качественные методы оценки. Исследование метапрограмм личности, невербального поведения. Компетенции. Оценка на основе модели компетенций. Изучение типологии личности MBTI. Оценка и прогнозирование деловых качеств и развития компетенций. Количественные методы оценки. Разработка ключевых показателей эффективности. Оценка работника по KPI. Метод экспертных оценок. Комбинированные методы оценки. Всесторонняя оценка «360⁰».

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие 2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лика, учебное пособие, 2012

Тема 7: Вхождение в новую должность и адаптация сотрудников компании (6 часов)

Развитие сотрудников. Сплочение персонала. Оценка персонала (рассказ, решение в мини-группах ситуационных задач с их общим обсуждением).

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала
Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента
ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие
2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СИБАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лица, учебное пособие, 2012

Тема 8: Распорядительная и контролирующая деятельность. (6 часов)

Распорядительная и контролирующая деятельность. Делегирование ответственности и полномочий. Создание системы коммуникаций.

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала
Проспект, учебное пособие, 2012

Психология

2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента
ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие
2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лица, учебное пособие, 2012

Тема 9. Наблюдение за персоналом. Развитие персонала.**(6 часов)**

Особенности процесса наблюдения за персоналом. Формирование стратегии наблюдения. Условия эффективного наблюдения. Факторы, влияющие на развитие профессионала. Анализ основных стратегий развития персонала.

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала
Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента
ФГБОУ ВПО СГТУ Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М Учебное пособие
2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СибАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием ор-

ганизации, Инфра-М., учебник 2012

6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012

7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лика, учебное пособие, 2012

Тема 10. Технологии оптимизации укрепления трудовой и технологической дисциплины (6 часов)

Работа по укреплению трудовой и технологической дисциплины. Дисциплинарная практика (рассмотрение ситуаций, предложенных участниками семинара)

Литература

1. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала. Проспект, учебное пособие, 2012
2. Белокопытов Ю.Н. Синергия менеджмента ФГБОУ ВПО СГТУ. Учебное пособие, 2012
3. Бухалков М.И. Психология управления персоналом: развитие трудового потенциала Инфра-М. Учебное пособие 2012
4. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности СИБАГС, учебное пособие, 2012
5. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации, Инфра-М., учебник 2012
6. Ивановская Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала. Проспект, учебное пособие 2012
7. Илларионов Ю.Н. Психология управления персоналом, Лика, учебное пособие, 2012

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Применение программно-целевого подхода при построении организационной структуры службы управления персоналом.

2. Проектирование взаимоотношений службы управления персоналом с внешними организациями (консультативными фирмами, центрами обучения, региональными органами по управлению трудовыми ресурсами).

3. Проектирование вариантов оргструктуры службы управления персоналом в зависимости от вида, масштабов и возможностей организации.

4. Разработка методики анализа кадрового потенциала организации.

5. Проектирование взаимоотношений службы управления персоналом в общей оргструктуре управления организацией.

6. Разработка организационно-экономических условий развития творческой активности и самоутверждения личности.

7. Разработка организационных, социальных и экономических проблем взаимоотношений руководителя с коллективом.

8. Разработка системы сбалансированных связей и отношений руководителя в рамках различных оргструктур.

9. Направления развития организационного проектирования системы управления персоналом.

10. Развитие системного подхода в организационном проектировании систем управления персоналом.

11. Использование программно-целевых методов в организационном проектировании систем управления персоналом.

12. Направления развития методов анализа и проектирования организации управления персоналом.

13. Комплексное проектирование системы управления персоналом организации. Формирование системы стратегического управления персоналом.

14. Типология взаимодействия в коллективе. Определение мотивационных моделей сотрудников. Речевые модули успешной коммуникации

15. Использование собственного стиля руководства в управлении. Ситуационное руководство. Усиление способностей подчиненных.

16. Процесс принятия командных решений. Контроль выполнения командных задач. Управление изменениями в группе ("новые и старые" сотрудники, карьерный рост, новый руководи-

тель).

17. Практика подбора командообразующих мероприятий. Регулирование состава команды. Обеспечение сплоченности и установление здоровых норм.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Психологические компетенции и лидерские качества успешного руководителя.
2. Стили руководства и их психологическая оценка.
3. Особенности деловой среды. Деловое общение и поведение.
4. Индивидуальные стили принятия стратегического решения руководителем.
5. Инновационная активность руководителя как фактор стратегического развития организации
6. Технологии инновационного вмешательства руководителя в деловую среду.
7. Пять типов взаимоотношений руководителя с коллективом по Блейку и Мутону, их психологическая оценка.
8. Динамика межличностных отношений в системе «руководитель – подчиненный». Понятие «лояльность персонала» и ее детерминанты.
9. Влияние руководителя на эмоциональное напряжение членов коллектива.
10. Правила и запреты, обеспечивающие результативность деловых контактов.
11. Методы оптимизации совещаний.
12. Психотехника выступления.
13. Переговоры: виды и цели. Способы участия в переговорах.
14. Подготовка к переговорам.
15. Психологические «тонкости» переговорного процесса.
16. Особенности ведения переговоров с помощью Интернет-технологий.
17. Наиболее популярные «образцы» имиджа современных эффективных руководителей.
18. Практические приемы убеждения людей, основанные на принципах: взаимности, редкости, авторитете, последовательности, симпатии согласии
19. Особенности процесса наблюдения за персоналом. Формирование стратегии наблюдения. Условия эффективного наблюдения.
20. Факторы, влияющие на развитие профессионала.
21. Анализ основных стратегий развития персонала.
22. Сплочение персонала.

23. Качественные методы оценки персонала. Исследование метапрограмм личности, невербального поведения. Изучение типологии личности MBTI.

24. Оценка и прогнозирование деловых качеств и развития компетенций.

25. Количественные методы оценки персонала.

26. Разработка ключевых показателей эффективности персонала.