**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Кафедра \_\_\_\_\_Педагогіка і психологія управління соціальними системами\_\_

(назва)

«**ЗАТВЕРДЖУЮ**»

Голова науково-методичної комісії \_зі спеціальності 053 «Психологія»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва комісії)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Підбуцька\_\_\_\_

(підпис) (ініціали та прізвище)

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Психотехнології в діяльності HR менеджера

( назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_другий\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_05 Соціальні та поведінкові науки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва)

спеціальність \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_053 Психологія \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва )

Освітня програма \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_053\_«Психологія»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(шифр і назва )

вид дисципліни \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_професійна (вільного вибору)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(загальна підготовка / професійна підготовка)

форма навчання \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_денна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(денна / заочна)

Харків – 2019 рік

**ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ**

Робоча програма з навчальної дисципліни Психотехнології в діяльності HR менеджера

(назва дисципліни)

Розробники:

\_\_\_\_\_\_\_доцент, доцент, к.психол.н.\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Є.\_Книш\_\_\_

(посада, науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри

Педагогіки і психології управління соціальними системами\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва кафедри)

Протокол від «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 року № \_\_\_\_\_

Завідувач кафедри \_ ППУСС \_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_О.Г. Романовський\_\_\_\_\_\_\_\_

(назва кафедри) (підпис) (ініціали та прізвище)

**ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Дата засідання  кафедри – розробника РПНД | Номер протоколу | Підпис завідувача кафедри | Підпис голови НМК (для дисциплін загальної підготовки та дисциплін професійної підготовки за спеціальністю) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ, РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ   
ТА СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Метою викладання навчальної дисципліни «Психотехнології в діяльності HR менеджера» є загальне ознайомлення студентів з особливостями професійної діяльності HR менеджера, а також психологічними технологіями, прийомами та методами, що використовуються в його діяльності. Завдання вивчення дисципліни «Психотехнології в діяльності HR менеджера» є проведення лекційного курсу, семінарських занять та впровадження самостійної роботи студентів. Передбачені види занять включають послідовне представлення матеріалу, що забезпечує надання знань студентам з усіх проявів та шляхів формування лідерства.

Компетентності:

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та / або практики.

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

Програмні результати навчання:

ПР2. Вміти організовувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів.

Пр4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість

ПР12. Впроваджувати інноваційні технології та методи індивідуальної та групової психологічної допомоги з використанням інноваційних психотехнологій та сучасних психодіагностичних методик

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

|  |  |
| --- | --- |
| Попередні дисципліни: | Наступні дисципліни: |
| Організаційна психологія |  |
|  |  |
|  |  |

**ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Семестр | Загальний обсяг (годин) / **кредитів ECTS \*** | Аудиторні заняття (годин) | | | | Самостійна робота | | | | Модульна контрольна робота  (кількістьробіт) | Залік | Екзамен |
| Всього | Лекції | Лабораторні зан. | Практичні зан.  Семенари | Забезпечення аудиторних занять СРА | Забезпечення семестрового контролю СРС | НДРС | Індивідуальні занятя студентів  (КП, КР, РГ, Р, РЕ) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 2 | 120/4 |  | 16 |  | 28 | 72 | - |  | - | 4 | + | - |

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає \_\_\_\_40\_\_ (%):

**Перелік змістовних модулів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Змістовий модуль | Назва змістового модуля | Кількість кредитів |
| Змістовий модуль №1 | Психологічні принципи та підходи в діяльності HR менеджера | 2 |
| Змістовий модуль №2 | Психологічні прийоми та методи в діяльності HR менеджера | 2 |

**СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Види навчалн. Занять  (Л; ЛЗ; ПЗ; С, М) | Кількість годин | Номери семестрів, найменування тем і питань кожного заняття.  Завдання на самостійну роботу студентам | Інформаційно-методичне забеспечення |
|  |  |  | **Змістовий модуль № 1**  **Психологічні принципи та підходи в діяльності HR менеджера** |  |
|  |  |  | ***Тема1. Вступ в курс «Психотехнології в діяльності HR менеджера»*** |  |
| **1** | **Л** | **2** | Діяльність HR-менеджера: історія виникнення, виклики, завдання. Реалізація системного підходу в діяльності HR менеджера через застосування психологічних технологій. | **1, 2** |
| **2** | **ПР** | **4** | Місія, візія та стратегія розвитку організації як провідники діяльності HR менеджера. Побудова командного профілю організації з урахуванням вимог організаційної культури. | **2,3** |
|  |  |  | ***Тема2. Види та напрямки діяльності HR-менеджера*** |  |
| **3** | **Л** | **2** | Психологічні технології в рекрутингу, наймі та адаптації співробітників в організації. Організація та проведення інтерв’ю з кандидатами та співробітниками. | **2** |
| **4** | **ПР** | **4** | Побудова системи адаптації співробітника в організації: етапи та оцінка ефективності. Типові помилки в процесі адаптації. Підбір програми адаптації в залежності від досвіду співробітника. | **2,3** |
|  |  |  | ***Тема3. Розстановка кадрів*** |  |
| **5** | **Л** | **2** | Психологічні технології при формуванні «ідеальної команди». Використання опитувальника Майерс-Бріггс як інструменту формування команди. Конфлікт та шляхи його вирішення в організації. | **5** |
| **6** | **ПР** | **4** | Особливості побудови команди для виконання специфічного завдання. Особливості побудови команди для довгострокової роботи. Індикатори задоволеності роботою в команді. | **3** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | ***Тема4. Забезпечення сприятливих умов праці*** |  |
| **7** | **Л** | **2** | Заходи з розвитку стійкого позитивного соціально-психологічного клімату. Прийоми тімбілдингу. | **5** |
| **8** | **ПР** | **2** | Використання тренінгу та навчальних програм в роботі HR-менеджера. | **4** |
| **9** | **МКР** | **2** | Модульна контрольна робота 1 |  |
|  |  |  | **Змістовий модуль № 2**  **Психологічні прийоми та методи в діяльності HR менеджера** |  |
|  |  |  | ***Тема 5. Agile: Scrum та Kanban.*** |  |
| **10** | **Л** | **2** | Основи Agile підходу. Тайм-менеджмент та його можливості при управлінні проектами. | **7,9** |
| **11** | **ПР** | **4** | Особливості використання *Scrum та Kanban* для організації діяльності команди, планування, комунікації, оцінки ефективності роботи. | **2, 4** |
|  |  |  | ***Тема 6. Оцінка ефективності діяльності персоналу.*** |  |
| **12** | **Л** | **2** | Розробка систем оцінки персоналу. Технологія оцінки 360 градусів. Створення культури високої продуктивності в організації. | **5** |
| **13** | **ПР** | **4** | Терміни та періодичність оцінки персоналу. Ефективний зворотний зв`язок та його компоненти. Помилки та упередженість в процесі зворотного зв’язку та шляхи їх уникнення. | **8** |
|  |  |  | ***Тема 7. Мотивація персоналу.*** |  |
| **14** | **Л** | **2** | Матеріальні та нематеріальні джерела мотивації персоналу. Побудова індивідуальної системи мотивації. | **1, 6** |
| **15** | **ПР** | **4** | «Колесо балансу» як інструмент уточнення індивідуальних мотиваторів. Делегування як інструмент заохочення співробітників. | **2, 4** |
|  |  |  | ***Тема 8. Управління кар’єрою.*** |  |
| **16** | **Л** | **2** | Поняття та принципи побудови кар’єри. Визначення кар’єрних пріоритетів та побудова системи кар’єрного планування. | **7, 10** |
| **17** | **ПР** | **2** | Вивільнення та збереження співробітників як природні процеси в діяльності організації. | **4, 7** |
| **18** | **МКР** | **2** | Модульна контрольна робота № 2 |  |

**САМОСТІЙНА РОБОТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва індивідуального завдання  та (або) його розділів | Кількість годин |
| 1 | Опрацювання лекційного матеріалу | 32 |
| 2 | Підготовка до практичних(лабораторних, семінарських) занять | 16 |
| 3 | Інші види самостійної роботи | 8 |
|  | Разом | 56 |

**Методи навчання**

Методи навчання включають набуття знань, формування умінь і навичок, використання знань, творчу діяльність, закріплення та перевірку знань, умінь і навичок. Метод подання інформації студентові в ході його пізнавальної діяльності реалізовано через:

1. пояснювально-ілюстративний - для передачі великого масиву інформації. Студенти одержують знання на лекції, з навчальної або методичної літератури та сприймають і осмислюють факти, оцінки, висновки. Лекція передбачає розкриття у словесній формі сутності явищ, наукових понять, процесів, які знаходяться між собою в логічному зв'язку, і об'єднані загальною темою. Пояснення - метод навчання, який передбачає розкриття сутності певного явища, процесу, закону і ґрунтується на логічному мисленні з використанням попереднього досвіду студентів;

2. пошуковий - процес мислення поетапно направляється й контролюється викладачем або самими учнями на основі роботи над навчальними посібниками, що дозволяє активізувати мислення, викликати зацікавленість до пізнання;

3. дослідницький - студенти самостійно вивчають літературу, джерела.

**МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

**Методами контролю** у викладанні навчальної дисципліни «Психотехнології в діяльності HR менеджера» є усний та письмовий контроль під час проведення поточного та семестрового контролю.

Поточний контроль реалізується у формі опитування, виступів на практичних заняттях, тестів, виконання індивідуальних завдань, проведення контрольних робіт.

Контроль складової робочої програми, яка освоюється під час самостійної роботи студента, проводиться:

1. з лекційного матеріалу – шляхом перевірки конспектів;
2. з практичних занять – за допомогою перевірки виконаних завдань, реферату за обраною темою.

Семестровий контроль проводиться у формі екзамену відповідно до навчального плану в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою та у терміни, встановлені навчальним планом.

Семестровий контроль також проводитися в усній формі по екзаменаційних білетах або в письмовій формі за контрольними завданнями.

Результати поточного контролю враховуються як допоміжна інформація для виставлення оцінки з даної дисципліни.

Студент вважається допущеним до семестрового екзамену з навчальної дисципліни за умови повного відпрацювання усіх практичних занять, передбачених навчальною програмою з дисципліни.

**7. Розподіл балів, які отримують студенти**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Поточне тестування та самостійна робота | | | | | | | | Залік | Сума |
| Змістовий модуль 1 | | | | Змістовий модуль 2 | | | |  |  |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | Т7 | Т8 |  |  |
| 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 20 | 100 |

Т1, Т2 ... Т8 – теми змістових модулів.

**Шкала оцінювання: національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності |  | Оцінка за національною шкалою |
| Оцінка  ECTS | для екзамену, для диференційного заліку, курсового проекту (роботи), практики |
| 90-100 | A | відмінно |
| 82-89 | B | добре |
| 74-81 | C |
| 64-73 | D | задовільно |
| 60-63 | E |
| 35-59 | FX | незадовільно з можливістю повторного складання |
| 0-34 | F | незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни |

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ   
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

1. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017 р. – 100 стор.
2. Психологія управлінської діяльності лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків, 2017 р. – 100 стор.
3. Психологія тимбілдингу : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Друкарня Мадрид, 2017. – 91 с.

**Рекомендована література**

**Базова**

1. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу: Визначення та підвищення рівня лояльності співробітників методом консультування / Пер. з англ., За наук. ред.. канд. економ. наук І.В.Тараненко. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2008. – 272 с.
3. Ділові ігри, виробничі ситуації та практичні завдання з навчальної дисципліни «Управління персоналом» для студентів спеціальності 6.050200 «Менеджмент організації» усіх форм навчання / Укл. С.К. Потьомкін, Т.С. Шапошнікова, І.М. Козлова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 108 с.
4. Єлісєєва О.К. Методи та моделі в управлінні персоналом: Монографія / О.К. Єлісєєва, О.О. Третьяк, В.В. Узунов; Під. ред. д.е.н., проф. В.М. Узунова, к.т.н. О.К. Єлісєєвої. – Дніпропетровськ: «ІМА-прес», 2006. – 188 с.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К.: «Кондор», – 2006. – 308 с.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч. посібник. – К.: ТОВ УВПК «Екс об», 2000. – 512 с.
8. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
9. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
10. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 304 с.
11. Flewelling, P. (2018). *The Agile Developer's Handbook: Get more value from your software development: get the best out of the Agile methodology*. Packt Publishing Ltd.

**Допоміжна**

1. Вакуленко А. Концепція управління персоналом в системі менеджменту якості // Персонал. – 2001. – №2. – С. 31-32.
2. .Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики// Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 2003. – №2. – С. 284-293.
3. Криклій А.С. Фінансування професійного навчання персоналу // Фінанси України. – 2005. – №6. – C. 113-118.
4. Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку: Збірник доповідей міжнародної науково-практичної конференції. Ч.1. – Хмельницький: ТУП, 1997. – 287 с.
5. A Practical Guide to Seven Agile Methodologies, Part 2 [Электронный ресурс] / Rod Coffin, Derek Lane. – [http://www.devx.com/architect/article/32836/1954](https://gsb.wm-domains.ru/lookup.php?site=http%3A%2F%2Fwww.devx.com%2Farchitect%2Farticle%2F32836%2F1954).
6. Crystal Clear: A Human-Powered Methodology for Small Teams [Текст] / Cockburn Alistair. – 2004.
7. Bhavsar, K., Shah, V., & Gopalan, S. (2020). Scrumbanfall: an agile integration of scrum and kanban with waterfall in software engineering. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, *9*(4), 2075-2084.

**10. Інформаційні ресурси**

1. <http://hbr.org>

2. <http://www.instituteofcoaching.org/>