|  |
| --- |
| **Психотехнології в діяльності HR-менеджера**СИЛАБУС |
| **Шифр і назва спеціальності** | 053 Психологія | **Інститут / факультет** | **Соціально-гуманітарних технологій** |
| **Назва програми** | Психологія | **Кафедра** | Педагогіки та психології управління соціальними системами імені акад. І.А. Зязюна |
| **Тип програми** | **Освітньо-професійна** | **Мова навчання** | **українська** |
| **Викладач** |
| Книш Анастасія | N\_knysh@ukr.net |
| **Knysh-foto 3.jpg** | Кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені акад. І.А. Зязюна НТУ «ХПІ». Досвід роботи – 12 років. Автор понад 80 наукових та навчально-методичних праць. Провідний лектор з дисциплін: «Диференційна психологія», «Прикладна статистика в психології», «Основи коучингу», «Психотехнології в діяльності HR-менеджера» |
| **Загальна інформація про курс** |
| **Анотація** | Під час навчання здобувачі ознайомлюються з можливостями використання психологічних технологій в діяльності HR менеджера сучасного підприємства. |
| **Цілі курсу** | 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. |
| **Формат**  | Лекції, практичні заняття, самостійна робота. Підсумковий контроль –іспит |
| **Семестр** | 2 |

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

**Теми що розглядаються**

Тема1. Вступ в курс «Психотехнології в діяльності HR менеджера»

Тема2. Види та напрямки діяльності HR-менеджера

Тема3. Розстановка кадрів

Тема4. Забезпечення сприятливих умов праці

Тема 5. Agile: Scrum та Kanban

Тема 6. Оцінка ефективності діяльності персоналу

Тема 7. Мотивація персоналу

Тема 8. Управління кар’єрою

**Методами навчання** у викладанні навчальної дисципліни «Психотехнології в діяльності HR-менеджера» є:

- словесні (бесіда, дискусія, лекція, робота з книгою)

- дослідницькі (теоретичний аналіз наукових джерел, емпіричне дослідження)

- практичні (практичні вправи)

- групові (творчі групи, робота в малих групах, робота в парах)

**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 роботистудента, проводиться:

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

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

Семестровийконтроль такожпроводитися 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

Розподіл балів, які отримують студенти

Таблиця 1. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для іспиту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Назва теми | Види навчальної роботи здобувачів вищої освіти | Разом за темою |
| Активна робота на занятті | Індиві-дуальне завдання | Доповідь | Інше (есе, самост.опрацюв. матер.) | МКР |
| Тема1. Вступ в курс «Психотехнології в діяльності HR менеджера» | 2 | - | 2 | 4 | - | 8 |
| Тема2. Види та напрямки діяльності HR-менеджера  | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 12 |
| Тема3. Розстановка кадрів | 2 | 2 | 2 | 4 | - | 10 |
| Тема4. Забезпечення сприятливих умов праці | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 12 |
| Тема 5. Agile: Scrum та Kanban | 2 | - | 2 | 4 | - | 8 |
| Тема 6. Оцінка ефективності діяльності персоналу | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 12 |
| Тема 7. Мотивація персоналу | 2 | 2 | 2 | 4 | - | 10 |
| Тема 8. Управління кар’єрою | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 12 |
| *Іспит*  | - | - | - | - | - | 16 |
| **ВСЬОГО** | 16 | 12 | 16 | 32 | 8 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Критерії та система оцінювання знань та вмінь студентів.**

Згідно основних положень ЄКТС, під **системою оцінювання** слід розуміти сукупність методів (письмові, усні і практичні тести, екзамени, проекти, тощо), що використовуються при оцінюванні досягнень особами, що навчаються, очікуваних результатів навчання.

Успішне оцінювання результатів навчання є передумовою присвоєння кредитів особі, що навчається. Тому твердження про результати вивчення компонентів програм завжди повинні супроводжуватися зрозумілими та відповідними **критеріями оцінювання** для присвоєння кредитів. Це дає можливість стверджувати, чи отримала особа, що навчається, необхідні знання, розуміння, компетенції.

**Критерії оцінювання –** це описи того, що як очікується, має зробити особа, яка навчається, щоб продемонструвати досягнення результату навчання.

Основними концептуальними положеннями системи оцінювання знань та вмінь студентів є:

1. Підвищення якості підготовки і конкурентоспроможності фахівців за рахунок стимулювання самостійної та систематичної роботи студентів протягом навчального семестру, встановлення постійного зворотного зв’язку викладачів з кожним студентом та своєчасного коригування його навчальної діяльності.
2. Підвищення об’єктивності оцінювання знань студентів відбувається за рахунок контролю протягом семестру із використанням 100 бальної шкали (табл. 2). Оцінки обов’язково переводять у національну шкалу (з виставленням державної семестрової оцінки „відмінно”, „добре”, „задовільно” чи „незадовільно”) та у шкалу ЕСТS (А, В, С, D, Е, FХ, F).

Таблиця 3 – Шкала оцінювання знань та умінь: національна та ЕСТS

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Рейтингова****Оцінка, бали** | **Оцінка ЕСТS та її визначення** | **Національна оцінка** | **Критерії оцінювання** |
| **позитивні** | **негативні** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 90-100 | А | Відмінно | - **Глибоке знання** навчального матеріалу модуля, що містяться в **основних і додаткових літературних джерелах;**- **вміння аналізувати** явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв’язку і розвитку;- **вміння** проводити **теоретичні розрахунки**;- **відповіді** на запитання **чіткі**, **лаконічні, логічно послідовні;****- вміння вирішувати складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання можуть містити **незначні неточності** |
| 82-89 | В | Добре | - **Глибокий рівень знань** в обсязі **обов’язкового матеріалу**, що передбачений модулем;- вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;- вміння вирішувати **складні практичні задачі.** | Відповіді на запитання містять **певні неточності;** |
| 75-81 | С | Добре | - **Міцні знання** матеріалу, що вивчається, та його **практичного застосування;****-** вміння давати **аргументовані відповіді** на запитання і проводити **теоретичні розрахунки**;- вміння вирішувати **практичні задачі.** | **-** невміння використовувати теоретичні знання для вирішення **складних практичних задач.** |
| 64-74 | Д | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу, що вивчається, та їх **практичного застосування**;- вміння вирішувати прості **практичні задачі**. | Невміння давати **аргументовані відповіді** на запитання;- невміння **аналізувати**викладений матеріал і **виконувати розрахунки;**- невміння вирішувати **складні практичні задачі.** |
| 60-63  |  Е | Задовільно | - Знання **основних фундаментальних положень** матеріалу модуля,- вміння вирішувати найпростіші **практичні задачі**. | Незнання **окремих (непринципових) питань** з матеріалу модуля;- невміння **послідовно і аргументовано** висловлювати думку;- невміння застосовувати теоретичні положення при розвязанні **практичних задач** |
| 35-59 | FХ (потрібне додаткове вивчення) | Незадовільно | **Додаткове вивчення** матеріалу модуля може бути виконане **в терміни, що передбачені навчальним планом**. | Незнання **основних фундаментальних положень** навчального матеріалу модуля;- **істотні помилки** у відповідях на запитання;- невміння розв’язувати **прості практичні задачі.** |
| 1-34 | F (потрібне повторне вивчення) | Незадовільно | - | - Повна **відсутність знань** значної частини навчального матеріалу модуля;- **істотні помилки** у відповідях на запитання;-незнання основних фундаментальних положень;- невміння орієнтуватися під час розв’язання **простих практичних задач** |

**Основна література**

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.
4. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
5. 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.
6. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 304 с.
7. 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.
8. 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).
9. Crystal Clear: A Human-Powered Methodology for Small Teams [Текст] / Cockburn Alistair. – 2004.
10. 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.

**Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни**

Таблиця 4. – Перелік дисциплін

|  |  |
| --- | --- |
| Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається на: | На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються: |
| Інтелектуальна власність | Інноваційні тренінгові та консультативні технології |
|  | Психологія кадрової роботи |
|  |  |

**Провідний лектор:** Доц. Анастасія Книш**\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(посада, звання, ПІБ) (підпис)