



Силабус освітнього компонента Програма навчальної дисципліни



Психотехнології в діяльності HR менеджера

Шифр та назва спеціальності
053 – Психологія

Інститут
ННІ Соціально-гуманітарних технологій

Освітня програма
Психологія

Кафедра
Педагогіки та психології управління
соціальними системами імені акад. І.А. Зязюна
(301)

Рівень освіти
Магістр

Тип дисципліни
Спеціальна (фахова)

Семестр
2

Мова викладання
Українська

Викладачі, розробники



Книш Анастасія Євгенівна
Anastasiia.Knysh@khpі.edu.ua
Кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ». Досвід роботи – 13 років. Автор понад 80 наукових та навчально-методичних праць. Провідний лектор з дисциплін: «Психологічні основи коучінгу», «Основи психометрики», «Практики підтримання ментального здоров'я», «Психотехнології в діяльності HR менеджера». Детальніше про викладача на сайті кафедри <https://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/uk/portfolio-knish-anastasiyi-yevgeniyivni/>

Загальна інформація

Анотація

Дисципліна «Психотехнології в діяльності HR менеджера» знайомить здобувачів з можливостями використання психологічних технологій в діяльності HR менеджера сучасного підприємства

Мета та цілі дисципліни

Метою дисципліни є: загальне ознайомлення студентів з особливостями професійної діяльності HR менеджера, а також психологічними технологіями, прийомами та методами, що використовуються в його діяльності.

Формат занять

Лекції, практичні роботи, самостійна робота, консультації. Підсумковий контроль – залік.

Компетентності

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

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

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК11. Здатність планувати індивідуальну та групову психологічну роботу з використанням інноваційних психотехнологій та сучасних психодіагностичних методик.

СК 12. Здатність до розробки та впровадження групових програм з метою активізації особистісного та групового потенціалів.

Результати навчання

ПР2. Вміти організувати 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.

ПР 13. Здійснювати планування та проведення процедури професійного відбору та адаптації персоналу з використанням результатів сучасних науково обґрунтованих методів

Обсяг дисципліни

Загальний обсяг дисципліни 180 год. (6 кредитів ECTS): лекції – 32 год., практичні роботи – 32 год., самостійна робота – 116 год.

Передумови вивчення дисципліни (пререквізити)

Успішне проходження курсу не вимагає попередньої підготовки.

Особливості дисципліни, методи та технології навчання

Лекції проводяться інтерактивно з використанням мультимедійних технологій. На лекційних заняттях використовуються: розповідь, пояснення, демонстрація, дискусія.

На практичних роботах студенти виконують індивідуальні завдання для апробації різноманітних методів роботи з персоналом організації

За джерелами знань використовуються такі методи навчання: словесні – розповідь, пояснення, інструктаж; наочні – демонстрація, ілюстрація; практична робота, групові та парні вправи, контрольні роботи.

За характером логіки пізнання використовуються такі методи: аналітичний, синтетичний, аналітико-синтетичний, індуктивний, дедуктивний.

За рівнем самостійної розумової діяльності використовуються методи: проблемний, частково-пошуковий, дослідницький.

Навчальні матеріали доступні студентам в хмарному середовищі Google Disk.

Програма навчальної дисципліни

Теми лекційних занять

Тема1. Вступ в курс «Психотехнології в діяльності HR менеджера». Основні цілі, завдання та напрями роботи на курсі.

Тема2. Види та напрями діяльності HR-менеджера. Виклики та вимоги професійної діяльності. Можливості та обмеження використання психотехнологій в HR.

Тема3. Розстановка кадрів. Поняття про кадри та командування. Використання психодіагностичних методів для побудови ефективних команд.

Тема4. Забезпечення сприятливих умов праці. Психологічний клімат: напрямки його поліпшення та можливі помилки.

Тема 5. Agile: Scrum та Kanban в управлінні проектами.

Тема 6. Оцінка ефективності діяльності персоналу. Психодіагностичні методи, центри оцінки.

Тема 7. Мотивація персоналу. Індивідуальні та групові методи заохочення та розвитку мотивації. Прийоми поведінкової психології в процесі мотивації.

Тема 8. Управління кар'єрою. Побудова кар'єрних стратегій.

Теми практичних занять

Тема 1. Схеми професійного відбору.

- Тема 2. Практика проведення інтерв'ю.
Тема 3. Методи психологічної діагностики та можливості їх викоистання.
Тема 4. Практика побудови команди.
Тема 5. Практика використання AGILE підходу.
Тема 6. Практики оцінки персоналу.
Тема 7. Практики мотивації персоналу.
Тема 8. Прийоми побудови індивідуальної кар'єрної траєкторії.

Теми лабораторних робіт

Лабораторні роботи в рамках дисципліни не передбачені.

Самостійна робота

Самостійна робота студента зводиться до опрацювання лекційного матеріалу, підготовці до практичних занять, виконання реферату.

Студентам також рекомендуються додаткові матеріали (відео, статті, підручники) для самостійного вивчення та аналізу, підготовки до лекційних, практичних та практичних занять.

Література та навчальні матеріали

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 с.
2. Психологія управлінської діяльності лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко – Харків. – 2017 р. – 100 с.
3. Психологія тимблдингу : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Друкарня Мадрид. – 2017. – 91 с.
4. 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.
5. Flewelling, P. *The Agile Developer's Handbook: Get more value from your software development: get the best out of the Agile methodology*. Packt Publishing Ltd. . – 2018.
6. A Practical Guide to Seven Agile Methodologies, Part 2 [Електронний ресурс] / Rod Coffin, Derek Lane. – <http://www.devx.com/architect/article/32836/1954>.
7. Bhavsar, K., Shah, V., & Gopalan, S. Scrumbanfall: an agile integration of scrum and kanban with waterfall in software engineering. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*. – 2020. – 9(4) . – Pp. 2075-2084.

Додаткова література

1. Cascio W.F. and Aguinis, H., *Applied psychology in human resource management*. – 2005.
2. Shanock L.R., Eisenberger R., Heggstad E.D., Malone G., Clark L., Dunn A.M., Kirkland J., Woznyj H. Treating employees well: The value of organizational support theory in human resource management. *The Psychologist-Manager Journal*. – 2019. – 22(3-4). – 168.
3. McWilliams A., Rupp D.E., Siegel D.S., Stahl G.K., Waldman D.A., editors. *The Oxford handbook of corporate social responsibility: Psychological and organizational perspectives*. Oxford University Press. – 2019.
4. Belmi P., Schroeder J. Human “resources”? Objectification at work. *Journal of Personality and Social Psychology*. – 120(2). – 384 p.
5. Eliot J.L. Resilient leadership: The impact of a servant leader on the resilience of their followers. *Advances in Developing Human Resources*. – 2020. – 22(4) . – Pp. 404-418.

Система оцінювання

Критерії оцінювання успішності студента та розподіл балів

100% підсумкової оцінки складаються з результатів оцінювання у вигляді екзамену (20%) та поточного оцінювання (80%).

Екзамен: письмове завдання (1 запитання з теорії + кейс) та усна доповідь.

Поточне оцінювання: виконання домашніх завдань (30%), та участь у практичних заняттях (30%) та реферат (20%)

Шкала оцінювання

Сума балів	Національна оцінка	ECTS
90–100	Відмінно	A
82–89	Добре	B
75–81	Добре	C
64–74	Задовільно	D
60–63	Задовільно	E
35–59	Незадовільно (потрібне додаткове вивчення)	FX
1–34	Незадовільно (потрібне повторне вивчення)	F

Норми академічної етики і політика курсу

Студент повинен дотримуватися «Кодексу етики академічних взаємовідносин та доброчесності НТУ «ХПІ»: виявляти дисциплінованість, вихованість, доброзичливість, чесність, відповідальність. Конфліктні ситуації повинні відкрито обговорюватися в навчальних групах з викладачем, а при неможливості вирішення конфлікту – доводитися до відома співробітників дирекції інституту. Нормативно-правове забезпечення впровадження принципів академічної доброчесності НТУ «ХПІ» розміщено на сайті: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/nv/akademichna-dobrochesnist/>

Погодження

Силабус погоджено

Дата погодження, підпис

Завідувач кафедри
Олександр РОМАНОВСЬКИЙ

Дата погодження, підпис

Гарант ОП
Анастасія КНИШ