

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Кафедра «Безпека праці та навколишнього середовища»

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**«Соціально-психологічні аспекти управління безпекою праці»**

рівень вищої освіти	<u>другий (магістрський)</u>
галузь знань	<u>26 «Цивільна безпека»</u> (шифр і назва)
спеціальність	<u>263 «Цивільна безпека»</u> (шифр і назва)
освітня програма	<u>Охорона праці</u> (шифр і назва)
вид дисципліни	<u>професійна підготовка</u> (загальна підготовка / професійна підготовка)
форма навчання	<u>денна</u> (денна / заочна)

## ЛИСТ ЗАТВЕРДЖЕННЯ

Робоча програма з навчальної дисципліни –  
Соціально-психологічні аспекти управління безпекою праці  
(            назва дисципліни)

Розробники:

Доцент, к.п.н., доцент  
(посада, науковий ступінь та вчене звання)

(підпис)

Наталія МОВМИГА  
(ініціали та прізвище)

\_\_\_\_\_

(посада, науковий ступінь та вчене звання)

\_\_\_\_\_

(підпис)

\_\_\_\_\_

(ініціали та прізвище)

Робоча програма розглянута та затверджена на засіданні кафедри  
«Безпека праці та навколишнього середовища»  
(назва кафедри)

Протокол від « 30 » 08 2022 року № 1

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_  
(підпис)



Вячеслав БЕРЕЗУЦЬКИЙ  
(ініціали та прізвище)

## ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Шифр та назва освітньої програми

Охорона праці  
спеціальність 263 – Цивільна безпека, галузь знань 26 – Цивільна безпека

Кафедра «Безпека праці та навколишнього середовища»  
(назва кафедри на якій викладається дисципліна)

Гарант ОП

Валентина РАЙКО

(ПІБ)

\_\_\_\_\_  
(Підпис, дата)

Завідувач кафедрою

Вячеслав БЕРЕЗУЦЬКИЙ

(ПІБ)

\_\_\_\_\_  
(Підпис, дата)

## ЛИСТ ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Дата засідання кафедри-розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри	Гарант освітньої програми

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

**Мета.** Метою даної дисципліни є модернізація знань та вмінь з управління безпекою праці з урахуванням соціально-психологічних аспектів забезпечення безпеки трудової діяльності та актуалізації працівника в профілактиці виробничого травматизму. Соціально-психологічні аспекти управління, що спрямовані на рішення завдань, пов'язаних із посиленням ролі працівника в забезпеченні безпеки діяльності, формуванні особистої та колективної безпеки.

### **Програмні компетентності:**

#### Загальні компетентності.

ЗК 4 Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

#### Спеціальні (фахові) компетентності спеціальності.

СК-1. Здатність приймати ефективні рішення, керувати роботою колективу під час професійної діяльності.

СК-8. Здатність зрозуміло і недвозначно доносити власні знання, висновки та аргументацію до фахівців та нефахівців.

#### Результати навчання за спеціальністю (визначені стандартом вищої освіти спеціальності)

РН-2. Ефективно управляти складними робочими процесами у сфері цивільної безпеки, у тому числі непередбачуваними та такими, що потребують нових стратегічних підходів; об'єктивно оцінювати результати діяльності персоналу та колективу.

РН-10. Доносити професійні знання, власні обґрунтування та висновки до фахівців та широкого загалу, володіти навичками публічних виступів, дискусій, проведення навчальних занять.

РН-16. Приймати ефективні рішення у складних непередбачуваних умовах, визначати цілі та завдання, аналізувати і порівнювати альтернативи, оцінювати ресурси.

Курс «Соціально-психологічні аспекти управління безпекою праці» базується на знаннях, які одержанні студентами при вивченні соціально-економічних, загально-наукових та професійно-орієнтованих дисциплін.

Структурно-логічна схема вивчення навчальної дисципліни

Вивчення цієї дисципліни безпосередньо спирається:	На результати вивчення цієї дисципліни безпосередньо спираються:
Техногенна та екологічна безпека в умовах виробничогосподарської діяльності	Регіональна техногенна та промислова безпека в умовах сталого розвитку
Соціальна відповідальність	Переддипломна практика
Безпека праці та професійної діяльності	Атестація

## ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

(розподіл навчального часу за семестрами та видами навчальних занять)

Семестр	Загальний обсяг (годин) / кредитів ECTS	З них		За видами аудиторних занять (годин)			Індивідуальні завдання студентів (КП, КР, РГ, Р, РЕ)	Поточний контроль	Семестровий контроль	
		Аудиторні заняття (годин)	Самостійна робота (годин)	Лекції	Лабораторні заняття	Практичні заняття, семінари			Контрольні роботи (кількість робіт)	Залік
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	180 /6	64	116	32		32	+			+

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до загального обсягу складає  
35,5 (%):

## СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п.	Види навчальних занять (Л, ЛЗ, ПЗ, СР)	Кількість годин	Номер семестру (якщо дисципліна викладається у декількох семестрах). Назви змістових модулів. Найменування тем та питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу.	Рекомендована література (базова, допоміжна)
1	2	3	4	5
1	Л	4	<p><b>Розділ 1. Працезохоронний менеджмент та методи управління безпекою праці.</b></p> <p><b>Тема 1. Методи управління персоналом в системі працезохоронного менеджменту.</b></p> <p>Поняття управління та менеджменту. Визначення працезохоронного менеджменту. Організація системи працезохоронного менеджменту на підприємстві. Сутність та призначення методів управління персоналом. Загальна характеристика методів менеджменту. Класифікація. Психологічні фактори управління безпекою на підприємстві. Основні особливості та принципи психологічного управління трудовим колективом. Методи та стилі управління безпекою праці на підприємстві. Поняття та принципи управлінського спілкування. Управління та керівництво, керівництво та лідерство. Лідерські риси та якості. Особливість ролі управлінського лідера в колективі. Процес командоутворення в формуванні культури безпечної діяльності. Основні риси та якості керівника. особливість ролі керівника.</p>	[1,3,4,9,22,24.26]
2	СР	15	<p><i>Імітаційно-модулююча командна гра "Процес командоутворення"</i></p>	[1,6,11,16]
3	ПЗ	2	<p><b>Розділ 2. Людина як суб'єкт праці. Працездатність.</b></p> <p><b>Тема 2. Суб'єктні властивості людини у професійній діяльності.</b> Загальна</p>	[1,6,10,11,16,24]
4	Л	4		



4	ПЗ	2	характеристика суб'єкта праці. Працездатність людини у трудовій діяльності. Відмінні риси людини-особистості як суб'єкта праці. Характеристика структури суб'єкта праці на рівні його розвитку. Етапи професійного розвитку. Основні рівні професіоналізму. Працезданість. Види та впливаючі фактори. Динаміка зміни працездатності. Стомлення та втома в процесі роботи. Фізіологічне та психічне стомлення. Основні напрямки підвищення працездатності.	[1,5,6,8,9,15,21]
5	ПЗ	2	Визначення працездатності та надійності людини в професійній діяльності. Розвиток персональної безпеки.	
6	СР	12	Визначення інтегральної оцінки впливу людського фактору на безпеку праці. Соціально-психологічні девіації та їх роль в забезпеченні безпеки діяльності. Психологічні девіації та їх роль в забезпеченні безпеки діяльності. Фізіологічне стомлення та його вплив на безпеку діяльності.	
7	Л	4	Психологічне стомлення та його вплив на безпеку діяльності. <b>Тема 3. Психологічні основи трудової діяльності та поведінки робітника.</b>	[1,2,6,10,11,16-27,29]
8	СР	10	Суб'єктивні фактори небезпечної професійної діяльності. Психологічний аналіз суб'єктивних факторів нещасного випадку. Психологія надійності професійної діяльності робітника. Психологічні причини помилкових дій та порушення надійності людини-працівника. Психологічні механізми поведінки робітників в професійній діяльності. Інформаційна складова порушення надійності працівника. Емоційна складова порушення надійності працівника. Когнітивна складова порушення надійності працівника.	[1,2,6,16-27,29]
9	ПЗ	2	Мотиваційна складова порушення надійності працівника.	
10	ПЗ	2	Дослідження психологічних характеристик людини, впливаючих на поведінку в умовах небезпечної ситуації. Розробка правил поведінки працівника з урахуванням установки на безпеку	

11	Л	2	<p>діяльності.</p> <p><b>Тема 4. Ризик та ризикована поведінка робітника.</b> Психологічні та соціально-психологічні причини. Класифікація існуючих підходів. Суб'єктивний підхід. Ситуаційний підхід. Факторний підхід. Особистісний підхід у визначення ризикованої поведінки. Ризикована поведінка як ситуативна характеристика діяльності.</p>	[1,2,6,10,11,16-27,29]
12	СР	15	<p>Поведінковий аналіз ризику. Причини виникнення травмонебезпечної ситуації.</p> <p>Об'єктивні причини виникнення травмонебезпечної ситуації.</p> <p>Суб'єктивні причини виникнення травмонебезпечної ситуації.</p> <p>Мотивований та немотивований ризику.</p> <p>Нормування, управління та регулювання ризиками та безпекою на підприємствах в штатних та надзвичайних ситуаціях.</p> <p>Управління ризиками та страхування.</p>	[1,6,10,11,16,19,27,29]
13	ПЗ	2	<p>Проблеми в управлінні ризиками на підприємстві.</p> <p><i>Проведення соціально-поведінкового аудиту ризикованої поведінки.</i></p>	
14	Л	2	<p><b>Тема 5. Помилки у професійній діяльності.</b> Класифікація помилок. Природа помилок. Причини та наслідки помилкових дій. Угрупування помилкових дій працівника. Концепції та підходи до помилкових дій. Причини порушення правил безпеки. Методи дослідження.</p>	[1,6,10,11,16,19,27,29]
15	СР	12	<p>Роль психічних процесів при допущенні помилок.</p> <p>Роль регулятивних процесів при допущенні помилок.</p> <p>Негативні психофізіологічні стани професійної діяльності та їх вплив на припущення помилок.</p>	
16	ПЗ	2	<p>Вплив віку та полу на припущення помилок.</p>	
17	Л	2	<p><i>Ділова гра: Аналіз критичних професійних ситуацій. Метод критичних інцидентів у роботі фахівця з охорони праці.</i></p> <p><b>Тема 6. Сумісна діяльність в малій групі як фактор підвищення ефективності та безпеки праці.</b> Мала</p>	

18	СР	10	група як об'єкт управління та як суб'єкт діяльності. Психологічна характеристика малої групи. Психологічні типи та характеристики сумісної трудової діяльності. Психологічні механізми внутрішньогрупової взаємодії. Взаємодія членів групи. Комуникативна компетентність керівника и а членів малої групи. Особистісні фактори в структурі помилкових дій працівника. Групові фактори в структурі помилкових дій працівника.	[5,7-9,12,13,15-17,29]
19	ПЗ	2	<i>Організаційно-діяльнісна гра "Роль людини в системі Безпека-Виробництво".</i>	
20	Л	4	<b>Тема 7. Управління конфліктами, змінами та стресами.</b> Природа конфлікту в організації. Типи конфліктів. Причини конфлікту. Управління конфліктною ситуацією (структурні методи, міжособистісні стилі вирішення конфліктів) управління конфліктами, організаційними змінами і стресами.	[5,7-9,12,13,15-17,29]
21	СР	10	Психологічна характеристика трудового колективу. Міжособистісні стосунки в трудовому колективі.	
22	ПЗ	2	Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі. <i>Формування моделі комунікатора з безпеки. Комплекс комунікативних знань та вмінь, що складають комунікативну компетентність фахівця з охорони праці.</i>	
23	ПЗ	2	<i>Організаційно-діяльнісна гра "Формування культури безпеки малої групи".</i>	
24	Л	4	<b>Розділ 3. Людина-працівник як суб'єкт управління безпекою.</b> <b>Тема 8. Соціально-психологічні методи управління безпекою.</b> Загальна харктеристика. Переваги та недоліки. Класифікаційна характеристика соціально-психологічних методів управління. Групи методів соціально-	[1,6,10,11,14-18,23,28]

25	СР	12	психологічного впливу. Взаємозв'язок соціальних та психологічних методів управління. Методика соціально-психологічної поетапної роботи.	
26	ПЗ	2	Соціальний аспект забезпечення безпеки професійної діяльності. Психологічний аспект забезпечення безпеки професійної діяльності. <i>Складання плану соціально-психологічної поетапної роботи служби охорони праці. Алгоритм керування впливом людського фактору на ризик аварій та травм.</i>	
27	Л	2	<b>Тема 9. Методи соціального управління.</b> Класифікація. Направленість. Механізми використання соціальних методів. Соціальне прогнозування. Соціальне планування. Соціальне нормування. Соціальне прогнозування.	[1,6,10,11,14-18,23,28]
28	СР	10	Взаємозв'язок ефективності діяльності підприємства та безпекою. Критеріальне управління в системах забезпечення безпеки.	
29	ПЗ	2	Соціальний аспект забезпечення безпеки професійної діяльності. <i>Соціометричне опитування. Матриця переважних контактів.</i>	
30	Л	2	<b>Тема 10. Методи психологічного управління.</b> Класифікація. Формування корпоративної культури. Гуманізація праці. Формування особистої мотивації. Задоволення професійних інтересів працівників. Планування професійної діяльності працівника. Відбір цілей діяльності у відповідності психологічних характеристик. Комплектування малих робочих груп. Формування психологічного клімату колектива. Встановлення професійних стосунків.	[1,6,10,11,14-18,23,25,26,28]
31	СР	10	Психологічний аспект забезпечення безпеки професійної діяльності. Організаційний та управлінський аспекти забезпечення безпеки на підприємствах. Вплив діяльності управлінського персоналу на виробничий травматизм. Організаційні та управлінські можливості удосконалення системи управління безпекою. Особливості соціально-психологічного впливу	

32	ПЗ	2	на працівників задля забезпечення безпеки діяльності. <i>Мотивація і результативність.</i>	[1,3,6,21,22,24]
33	ПЗ	2	<i>Мотиваційні шляхи підвищення безпеки праці. Дослідження професійної мотивації працівника та визначення шляхів мотиваційного заохочення з безпеки діяльності.</i>	
34	Л	2	<b>Тема 11. Професійна компетентність фахівця, організація та навчання персоналу.</b> Професійна компетентність фахівця з охорони праці. Аудит та моніторинг стану охорони праці. Психологічний вплив інформації на людину. Психологічні основи інструктажу з охорони та безпеці праці. Практична сторона управління охороною праці. Роль фахівця з охорони праці в формуванні культури безпеки праці.	
35	ПЗ	2		
36	ПЗ	2	<i>Імітаційно-модулюючий семінар з безпеки в роботі служби охорони праці. Психологічний інструктаж з охорони праці.</i>	
Разом (годин)		180		

#### Примітки

1. Номер семестру вказують, якщо дисципліна викладається у декількох семестрах.
2. У показнику «Разом (годин)» кількість годин буде відрізнятися від загальної кількості аудиторних годин на кількість годин, що відведена на вивчення тем та питань, які вивчаються студентом самостійно (п. 3 додатку 8).
3. У графі 5 вказується номер відповідно до Додатку 14.

## САМОСТІЙНА РОБОТА

№ з/п	Назва видів самостійної роботи	Кількість годин
1	Опрацювання лекційного матеріалу	20
2	Підготовка до практичних(лабораторних, семінарських) занять	20
3	Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаються на лекційних заняттях	30
5	Підготовка матеріалів і виконання курсової роботи.	30
	Разом	100

## ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів	Терміни виконання (на якому тижні)
	<p style="text-align: center;"><b>ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лідерські риси та якості. Особливість ролі управлінського лідера в колективі.</li> <li>2. Процес командування в формуванні культури безпечної діяльності.</li> <li>3. Основні риси та якості керівника. особливість ролі керівника. Порівняльна характеристика керівника та лідера.</li> <li>4. Роль психічних процесів при допущенні помилок.</li> <li>5. Роль регулятивних процесів при допущенні помилок.</li> <li>6. Негативні психофізіологічні стани професійної діяльності та їх вплив на припущення помилок.</li> <li>7. Вплив віку та полу на припущення помилок.</li> <li>8. Існуючі моделі професійної поведінки. Стиль діяльності (СД). Індивідуальний стиль діяльності (ІСД).</li> <li>9. Поведінка на робочому місці та її культурні параметри.</li> <li>10. Професійна та функціональна надійність працівника.</li> <li>11. Особистісні фактори в структурі помилкових дій працівника.</li> <li>12. Групові фактори в структурі помилкових дій працівника.</li> <li>13. Інформаційна складова порушення надійності працівника.</li> <li>14. Емоційна складова порушення надійності працівника.</li> <li>15. Когнітивна складова порушення надійності працівника.</li> </ol>	<p>Із 1-4 теми завдань до 9 тижня. Виконання у вигляді рефератів.</p> <p>Із 4-8 теми завдань до 15 тижня. Виконання у вигляді рефератів.</p>

<ol style="list-style-type: none"><li>16. Мотиваційна складова порушення надійності працівника.</li><li>17. Соціально-психологічні девіації та їх роль в забезпеченні безпеки діяльності.</li><li>18. Психо-патологічні девіації та їх роль в забезпеченні безпеки діяльності.</li><li>19. Фізіологічне стомлення та його вплив на безпеку діяльності.</li><li>20. Психологічне стомлення та його вплив на безпеку діяльності.</li><li>21. Роль інформації в забезпеченні безпеки персоналу підприємств.</li><li>22. Причини виникнення травмонебезпечної ситуації.</li><li>23. Об'єктивні причини виникнення травмонебезпечної ситуації.</li><li>24. Суб'єктивні причини виникнення травмонебезпечної ситуації.</li><li>25. Мотивований та немотивований ризику.</li><li>26. Нормування, управління та регулювання ризиками та безпекою на підприємствах в штатних та надзвичайних ситуаціях.</li><li>27. Управління ризиками та страхування. Проблеми в управлінні ризиками на підприємстві.</li><li>28. Взаємозв'язок ефективності діяльності підприємства та безпекою.</li><li>29. Критеріальне управління в системах забезпечення безпеки.</li><li>30. Соціальний аспект забезпечення безпеки професійної діяльності.</li><li>31. Психологічний аспект забезпечення безпеки професійної діяльності.</li><li>32. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі.</li><li>33. Організаційний та управлінський аспекти забезпечення безпеки на підприємствах. Вплив діяльності управлінського персоналу на виробничий травматизм.</li><li>34. Організаційні та управлінські можливості удосконалення системи управління безпекою.</li><li>35. Особливості соціально-психологічного впливу на працівників задля забезпечення безпеки діяльності.</li></ol>	
---	--

## **МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

(надається опис методів навчання)

Дисципліна «Соціально-психологічні аспекти управління безпекою праці» вивчається шляхом розкриття сутності теми на лекціях і закріплення теоретичного матеріалу в ході практичних занять, самостійної роботи та виконання курсової роботи.

*Метод навчання* – спосіб спільної, структурованої діяльності викладачів та студентів, спрямованої досягнення цілей, означених галузевими (та вищих навчальних закладів) стандартами підготовки фахівців. Методи навчання утворюють підсистему педагогічної технології і мають досить складну будову. Вони не можуть аналізуватися ізольовано і перебувають у взаємозв'язку з іншими компонентами методичної системи (цілями, змістом, формами, засобами навчання).

Під час занять використовується:

- пояснювально-ілюстративний метод, коли студенти одержують знання з учбової або методичної літератури, сприймаючи і осмислюючи надані положення, визначення, факти, висновки;
- репродуктивний метод (репродукція – відтворення), коли розглядаються певні ситуації і студенти відповідають на різноманітні питання, використовуючи норми і правила, які вивчаються, що дозволяє сформулювати знання, навички і вміння у студентів, а також опанувати основні розумові операції (аналіз, синтез, узагальнення, перенос, класифікацію);
- дослідницький метод, коли на практичних заняттях студенти здобувають знання і вирішують поставлені викладачем проблеми, виконуючи дослідження з тестового матеріалу, порівнюючи та аналізуючи різноманітні варіанти отриманих результатів.

Під час виконання курсової роботи студенти демонструють здатність визначати соціально-психологічні аспекти виробничого травматизму, застосовувати нові підходи (методи) впровадження в процес управління безпекою праці та прогнозування впливу підвищення ролі працівника в профілактиці виробничого травматизму.



## **МЕТОДИ КОНТРОЛЮ**

(надається опис методів контролю)

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

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

- з лекційного матеріалу – шляхом перевірки конспектів, тестування за змістовними модулями (на 9 та 15 тижнях);
- з практичних, індивідуальних занять – за допомогою перевірки виконаних завдань, реферату за обраною темою.

Семестровий контроль проводиться у формі заліку (з оцінкою) або екзамену відповідно до навчального плану в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою та у терміни, встановлені навчальним планом.

Семестровий контроль може проводитися в усній формі по екзаменаційних білетах або в письмовій формі за контрольними завданнями. Можливе поєднання різних форм контролю.

Результати поточного контролю (поточна успішність) можуть враховуватись 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, та виконання індивідуальних завдань СРС, передбачених навчальною програмою з дисципліни.

## РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ, ТА ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ (НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS)

Таблиця 2. – Розподіл балів для оцінювання успішності студента для іспиту

Контрольні роботи	Практичні роботи	КР	РГЗ	Індивідуальні завдання	Тощо	Іспит	Сума
20	40	+	-	20	-	20	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 ECTS (A, B, C, D, E, FX, F).

Таблиця 2 – Шкала оцінювання знань та вмінь: національна та ECTS

Рейтингова Оцінка, бали	Оцінка ECTS та її визначення	Національна оцінка	Критерії оцінювання	
			позитивні	негативні
1	2	3	4	5

90-100	A	Відмінно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Глибоке знання</b> навчального матеріалу модуля, що містяться в <b>основних і додаткових літературних джерелах</b>;</li> <li>- <b>вміння аналізувати</b> явища, які вивчаються, в їхньому взаємозв'язку і розвитку;</li> <li>- <b>вміння проводити теоретичні розрахунки</b>;</li> <li>- <b>відповіді</b> на запитання <b>чіткі, лаконічні, логічно послідовні</b>;</li> <li>- <b>вміння вирішувати складні практичні задачі</b>.</li> </ul>	Відповіді на запитання можуть містити <b>незначні неточності</b>
82-89	B	Добре	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Глибокий рівень знань</b> в обсязі <b>обов'язкового матеріалу</b>, що передбачений модулем;</li> <li>- <b>вміння давати аргументовані відповіді</b> на запитання і проводити <b>теоретичні розрахунки</b>;</li> <li>- <b>вміння вирішувати складні практичні задачі</b>.</li> </ul>	Відповіді на запитання містять <b>певні неточності</b> ;
75-81	C	Добре	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Міцні знання</b> матеріалу, що вивчається, та його <b>практичного застосування</b>;</li> <li>- <b>вміння давати аргументовані відповіді</b> на запитання і проводити <b>теоретичні розрахунки</b>;</li> <li>- <b>вміння вирішувати практичні задачі</b>.</li> </ul>	- <b>невміння</b> використовувати теоретичні знання для вирішення <b>складних практичних задач</b> .
64-74	D	Задовільно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знання <b>основних фундаментальних положень</b> матеріалу, що вивчається, та їх <b>практичного застосування</b>;</li> <li>- <b>вміння вирішувати прості практичні задачі</b>.</li> </ul>	Невміння давати <b>аргументовані відповіді</b> на запитання; <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>невміння аналізувати</b> викладений матеріал і <b>виконувати розрахунки</b>;</li> <li>- <b>невміння вирішувати складні практичні задачі</b>.</li> </ul>
60-63	E	Задовільно	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знання <b>основних фундаментальних положень</b> матеріалу модуля,</li> <li>- <b>вміння вирішувати найпростіші практичні задачі</b>.</li> </ul>	Незнання <b>окремих (непринципових) питань</b> з матеріалу модуля; <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>невміння послідовно і аргументовано</b> висловлювати думку;</li> <li>- <b>невміння застосовувати</b> теоретичні положення при розв'язанні <b>практичних задач</b></li> </ul>

35-59	FX (потрібне додаткове вивчення)	Незадовільно	<b>Додаткове вивчення</b> матеріалу модуля може бути виконане <b>в терміни, що передбачені навчальним планом.</b>	Незнання <b>основних фундаментальних положень</b> навчального матеріалу модуля; - <b>істотні помилки</b> у відповідях на запитання; - невміння розв'язувати <b>прості практичні задачі.</b>
1-34	F (потрібне повторне вивчення)	Незадовільно	-	- Повна <b>відсутність знань</b> значної частини навчального матеріалу модуля; - <b>істотні помилки</b> у відповідях на запитання; -незнання <b>основних фундаментальних положень</b> ; - невміння орієнтуватися під час розв'язання <b>простих практичних задач</b>

## НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

#### Базова література

1	Безпека трудових відносин в умовах реформування економіки України – колективна монографія / за наук. ред. доц. Федорчук-Мороз В.І. – Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2019. – 192 с.
2	Березуцький В. В. Ризик орієнтований підхід в охороні праці / В. В. Березуцький. – [Б. м.]: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. – 108 с.
3	Березуцький В. В. Управління охороною праці: навч. посібник / В. В. Березуцький; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Панов А. М., 2021. – 412 с.
4	Виноградський М.Д. Управління персоналом: [навч. посібник] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, А.М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
5	Гайдученко С. О. Організаційна культура: конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування / С. О. Гайдученко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. – 75 с.
6	Дикань С.А. Безпека людини [Текст]: підручник для студ.вищ.закл. / С. А. Дикань, І. О. Іваницька. – Полтава: ТОВ «АСМІ», 2019. – 279 с.
7	Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління : [навч. посібник] / Дуткевич Т.В. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 456с.
8	Захаров П., Пересипкін С. Культура безпеки праці. Людський фактор у ракурсі міжнародних практик. Вид-во Альпіна Паблішер. 128 с.
9	Культура менеджменту (соціально-психологічні аспекти): Монографія / [В.М. Гончаров, С.І. Радомський, М.С. Радомська, О.В. Додонів та ін.]. - Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2007. - 210 с.
10	Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навчальний посібник / Я. В. Крушельницька– К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.

11	Лепейко Т. І., Миронова О. М. Управління персоналом в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія. Х. : ХНЕУ, 2017. 234 с.
12	Немцов В.Д. Соціально-психологічні питання менеджменту. – К.: ІСДО, 1993.
13	Осовська Г.В. Комунікації в менеджменті : [курс лекцій] / Осовська Г.В. – К. : «Кондор. – 2003. – 218 с
14	Управління персоналом : підручник / за ред. д-ра екон. наук, проф. О. М.Шубалого; Луц. нац. техн. ун-т. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 403 с
15	Психологія спілкування: навч. посіб. / [Л. О. Савенкова, В. В. Сгадова, Л. Л. Борисенко та ін.]; за заг. ред. Л. О. Савенкової. — К.: КНЕУ, 2015. — 309, [3] с.
16	Савельєва В.С. Психологія управління. – К.: Професіонал, 2005. - 440с.
17	Цимбалюк І.М. Психологія спілкування. – К.: Професіонал, 2004. - 360с.

### Допоміжна література

18	Ігнат'єва І.А. Корпоративне управління [текст]: підручник. / І. А. Ігнат'єва, О.І. Гарафонова. – К.: "Центр учбової літератури", 2013. – 600
19	Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навчальний посібник / Я. В. Крушельницька– К.: КНЕУ, 2000. – 232 с.
20	Михайленко Д. Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом: автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04. Харків, 2019.
21	Морозов С.М., Музичко Л.В., Тімакова А.В. Психодіагностика: тести. Методика та практики застосування: Навч.-метод. посібник / Київський національний ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2004. – 221с.
22	Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник; Академвидав, – 2011. – 451с.
23	Мельник І. О.,Разговорова А. А. Застосування соціально-сихологічних методів управління колективом. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics».2019. №18.
24	Ткачук К. Н., Зацарний В. В., Каштанов С.Ф. та ін. Охорона праці та промислова безпека: навч. посіб. – К.: Лібра, 2010. – 559 с
25	Попрозман О.І. Мотивація персоналу на підприємствах: підручник / О.І. Попрозман. Формування ринкових відносин в Україні. 2008. 139 с.
26	Петюх В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни. К. : КНЕУ, 2014. 330 с.
27	Ризикорієнтоване управління охороною праці - Науково-виробничий журнал «Охорона праці», №5/2015. – С.13-17.
28	Церковна А. В., Харламова В. В. Використання соціально-психологічних методів управління персоналом. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління.2019. Том 16. Вип. 3 (37).
29	Цьопа В. Ризик-орієнтоване мислення: основи, навчання та впровадження. // К.: Охорона праці, 2017. –№ 8-10.

### ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

(перелік інформаційних ресурсів)

10. Електронний ресурс, доступ:

<http://sites.kpi.kharkov.ua/SafetyOfLiving/Htm/Metrzr.htm>