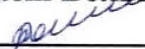


**МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ**

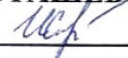
ЗАТВЕРДЖУЮ:

**Гарант освітньої програми
Анастасія Большакова**


_____ 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

**Проректор з
навчальної роботи
Інна СТАШЕВСЬКА**


_____ 2020 р.

**Силабус
навчальної дисципліни**

«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТ»

Освітня програма — Психологія

Спеціальність — 053 Психологія

Галузь знань — 05 Соціальні та поведінкові науки

Ступінь вищої освіти – бакалавр психології

Силабус склала
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки
Радько Ольга Василівна

Силабус затверджено на засіданні кафедри психології та педагогіки,
протокол № 2 від « 21 » серпня 2020 р.

Голова групи забезпечення
д.психол.н., професор



Анастасія БОЛЬШАКОВА

Завідувач кафедри
психології та педагогіки,
д.психол.н., професор



Анастасія БОЛЬШАКОВА

Силабус затверджено на засіданні ради факультету соціальних комунікацій
протокол № 1 від « 25 » серпня 2020 р.

Голова ради факультету



Алла СОЛЯНИК

1. Загальна інформація про навчальну дисципліну

1	Назва дисципліни	Організаційна психологія та HR - менеджмент
2	Викладач	Радько Ольга Василівна
3	Контактні дані викладача (роб.тел., емейл)	radko.olga@meta.ua
4	Статус дисципліни (обов'язкова чи вибіркова)	обов'язкова
5	Рік підготовки	2
6	Семестр	3
7	Лекції (год.)	26
8	Практичні (семінарські, лабораторні) заняття (год.)	24
9	Самостійна робота (год.)	100
10	Індивідуальна робота (год.)	—
11	Кількість кредитів	5
12	Загальна кількість годин	150
13	Види поточного контролю	Індивідуальне та фронтальне усне опитування, Відповідь під час семінару; письмове опитування; есе-рефлексія; виступ з рефератом; виступ з презентацією; виконання індивідуального проекту; оцінка результатів неформальної освіти.
14	Вид підсумкового контролю	Залік

2. Анотація дисципліни

2.1. Місце навчальної дисципліни в програмі навчання

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія та HR - менеджмент» відноситься до завершального циклу освітніх компонентів професійного спрямування та формує профіль майбутнього фахівця з менеджменту, надаючи йому знання з основ теорії та методології управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки.

Окрім цього «Організаційна психологія та HR – менеджмент» як навчальна дисципліна покликана сприяти формуванню у здобувачів розуміння сутності та соціальної значущості людських ресурсів організації у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера.

2.2. Пререквізити та постреквізити дисципліни

Організаційна психологія та HR – менеджмент функціонує і розвивається у нерозривному зв'язку як із багатьма суспільними науками (філософія, соціологія, політологія, педагогіка та ін.), так і з тими, що сфокусовані на проблемах розвитку та навчанні особистості, її життєвого потенціалу, а також з тими, що стосуються психічного здоров'я та професійного становлення особистості. Зокрема, розгляд психологічних проблем психічного здоров'я особистості неможливий без відповідного знання вікових особливостей функціонування та розвитку психіки,

тобто без використання знань щодо розвитку психічних властивостей, станів та особливостей особистості в різні вікові періоди онтогенезу. Особливо тісними є курсу «Організаційна психологія та HR-менеджмент» з такими психологічними дисциплінами як: загальна психологія, психологія особистості, соціальною психологією, педагогічною психологією та основами психологічного консультування. Першочергово мовиться про психологію особистості (проблеми самосвідомості, самооцінки, образу «Я», життєвого шляху), загальну психологію (вікові особливості розвитку психічних процесів, станів та властивостей, а також умови формування і розвитку творчих здібностей), соціальну психологію (взаємини особистості з іншими людьми, соціальними групами, спільнотами, соціальними інститутами, суспільством загалом), психодіагностику (засоби та методи діагностики психічних процесів, станів та властивостей) і педагогічну психологію (можливості особистості на різних етапах онтогенезу).

Своєю чергою, здобутий здобувачами у ході вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія та HR – менеджмент» фрагмент соціокультурного досвіду у вигляді системи знань, умінь, норм і цінностей є завершальним етапом циклу освітніх компонентів професійного спрямування, який формує профіль майбутнього фахівця з менеджменту.

2.3. Мета вивчення навчальної дисципліни – забезпечення набуття здобувачами ключових фахових знань до ефективного управління співробітниками, персоналом, тобто формування у здобувачів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами підприємств та організацій і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

На основі теоретичних та практичних знань озброїти здобувачів уміньми і навичками використання психологічних особливостей різних вікових етапів особистості в умовах практичної діяльності.

Досягнення мети передбачає ознайомлення здобувачів із загальною парадигмою, теоретико-методологічних основ HR менеджменту; з історією становлення і розвитку підходів у HR-менеджменті, технології й методи управління персоналом; з системою оплати праці, видами матеріального і морального заохочування, шляхи їх удосконалення; з принципами кадрової політики, формами і методами планування й організації роботи з кадрами; з системою фахового просування працівників, як механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів.

2.4. Завдання навчальної дисципліни.

1. Ознайомити здобувачів із сучасними концепціями у сфері управління персоналу.

2. Оволодіти методами, техніками, використовуваними технологіями, передовими школами управління що активно використовуються при управлінні персоналом на підприємствах та організація.

3. Навчити майбутніх фахівців відбору та застосуванню психодіагностичного інструментарію в залежності від особливостей віку досліджуваних для підвищення ефективності їх професійної діяльності.

4. Оволодіти тенденціями розвитку та проблемами менеджменту персоналу.

2.5. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення навчальної дисципліни.

Загальні компетентності:

- Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
- Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- Здатність бути критичним і самокритичним.
- Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- Навички міжособистісної взаємодії,
- Здатність працювати в команді.
- Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;
- Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

Професійні компетентності:

- Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології
- Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.
- Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.
- Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел
- Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій
- Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації
- Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову)
- Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту
- Здатність дотримуватися норм професійної етики
- Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку
- Здатність аналізувати соціокультурні процеси та явища з точки зору їх впливу на психічне благополуччя людини
- Здатність збирати, аналізувати, систематизувати та використовувати у практичній діяльності інформацію щодо психологічних особливостей професійної діяльності у соціокультурній сфері.

•Здатність використовувати засоби культури та мистецтва у просвітницькій, психопрофілактичній діяльності та наданні психологічної допомоги різним верствам населення.

2.6. Результати навчання.

Вивчення даної дисципліни забезпечує досягнення таких програмних результатів навчання:

•Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання

•Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань

•Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги

•Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання

•Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника

•Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій

•Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо,.

•Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

•Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку

•Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії

•Розробляти та реалізовувати програми психологічного супроводу професійної діяльності у соціокультурній сфері

•Розробляти та реалізовувати психопрофілактичні та психокорекційні (індивідуальні та групові) програми засобами культури та мистецтва

•Планувати, організовувати та проводити масові соціокультурні заходи просвітницького та психопрофілактичного характеру (арт-терапевтичні форуми, фестивалі, майстер-класи).

3. Політика дисципліни

3.1. Політика виставлення оцінок (пропущені заняття, відпрацювання пропусків): кожна оцінка виставляється відповідно до розроблених викладачем та заздалегідь оголошених здобувачам критеріїв, а також мотивується в індивідуальному порядку на вимогу здобувача; пропущені заняття відпрацьовуються;

пропуски поточного та тематичного контролю відпрацьовуються. Форму і час відпрацювання здобувач та викладач взаємопогоджують.

3.2. Політика академічної поведінки та доброчесності (плагіат, поведінка в аудиторії): конфліктні ситуації мають відкрито обговорюватись в академічних групах з викладачем, необхідно бути взаємно толерантним, поважати думку іншого. Плагіат та інші форми нечесної роботи неприпустимі. Недопустимі підказки і списування у ході семінарських занять, контрольних роботах, на іспиті.

Норми академічної етики: дисциплінованість; дотримання субординації; чесність; відповідальність; робота в аудиторії з відключеними мобільними телефонами.

4. Програма навчальної дисципліни:

Тема 1. Вступ та історія організаційної психології.

1. Поняття про психологію управління.
2. Предмет та структура психології управління в організації.
3. Формування психологічних знань про управління в організації в теорії управління.
4. Розвиток психології управління як науки.

Тема 2. Особистісний підхід у психології управління в організації.

1. Психологічні основи сучасної системи поглядів на менеджмент.
2. Становлення особистісного підходу в управлінні.
3. Загальнопсихологічні засади особистісного підходу в управлінні.

Тема 3. Психологія управління працею.

1. Предмет, мета та завдання психології праці в управлінні організацією.
2. Менеджмент сприятливих умов праці людини як головна функція психології праці.
3. Функціональні стани людини в праці.

Тема 4. Психологія професій.

1. Професійна діяльність.
2. Психологічні основи профорієнтації, профвідбору та атестації кадрів.
3. Методи професіографії та профвідбору кадрів.

Тема 5. Психологія праці менеджера.

1. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера.
2. Проблема стресу в діяльності менеджера.
3. Професійне вигорання менеджера.
4. Адаптація співробітників до умов організації.

Тема 6. Психологія особистості в управлінні людьми.

1. Управління людськими ресурсами як психологічна проблема.
2. Психологія особистості керівника.
3. Психологія особистості підлеглого.

Тема 7. Психологічні особливості керівництва.

1. Лідерство та керівництво в управлінській сфері.
 2. Психологічні особливості стилів керівництва.
 3. Теорія стилів менеджменту
- I. Адізеса.

4. Делегування повноважень.

5. Наставництво

Тема 8. Мотивація як головна функція сучасної теорії та практики менеджменту.

1. Мотивація як функція менеджменту.

2. Теорії мотивації.

Тема 9. Комунікативні засади управління людьми.

1. Комунікація як ключова функція керівництва.

2. Особистісно-психологічні основи комунікативної компетентності керівника.

3. Етико-психологічні засади ділових відносин (комунікації) керівника з підлеглими.

4. Психологія ділового спілкування в управлінні.

Разом за розділом 3

Тема 10. Психологія організації в управлінні.

1. Теорії організації.

2. Модель організації 5-го рівня управління.

3. Соціально-психологічна характеристика організації.

Тема 11. Аксиологічні основи управління в організації.

1. Інституалізація етико-психологічних основ діяльності організацій.

2. Соціокультурні та етнопсихологічні особливості управління організацією.

3. Менеджмент корпоративної культури.

Тема 12. Психологія менеджменту нововведень.

1. Психологічні проблеми процесу та результату нововведень в організації.

2. Подолання психологічних бар'єрів в процесі впровадження інновацій.

Тема 13. Формування іміджу організації та персоналу.

1. Формування іміджу організації.

2. Формування іміджу персоналу.

5. Методи навчання:

Лекція з елементами пояснення; проблемна лекція; лекція-бесіда; лекція-дискусія; лекція-демонстрація (майстер-клас); демонстрація наочних матеріалів; дискусія; семінар-опитування; самостійна робота.

6. Форми та методи контролю:

Поточний, тематичний, підсумковий контроль. Індивідуальне та фронтальне усне опитування, Відповідь під час семінару; письмове опитування; есе-рефлексія; виступ з рефератом; виступ з презентацією; виконання індивідуального проекту; оцінка результатів неформальної освіти.

Підсумковий контроль: екзамен.

76 – 100% від максимальної кількості балів, відведених на підсумковий контроль

Повністю розкрито зміст теоретичних питань. При відповіді використано термінологію предметної області в необхідній логічній послідовності. Також здобувач демонструє вільне володіння навчальним матеріалом різного ступеня складності, використовуючи при необхідності відомості з інших навчальних дисциплін і курсів. При відповіді на додаткові питання помітне вміння розвивати систему теоретичних знань на основі самостійної роботи.

50 – 75 % від максимальної кількості балів, відведених на підсумковий контроль

При викладі фундаментальних положень основного матеріалу курсу здобувач показує володіння програмним навчальним матеріалом, у тому числі різного ступеня складності, а також вільне оперування ним у знайомій ситуації. При відповіді допускається два-три недоліки або не більше однієї помилки. Здобувач упевнено відповідає на додаткові питання, що стосуються основних положень усього досліджуваного курсу відповідно до екзаменаційної програми.

26 – 50 % від максимальної кількості балів, відведених на підсумковий контроль

При відповіді на питання теорії виявляється не завжди усвідомлене відтворення програмного навчального матеріалу. Положення, що приводяться у відповіді, даються фрагментарно, схематично, без логічного взаємозв'язку. При відповіді на додаткові питання, що стосуються найважливіших і основних понять і фактів навчальної програми, є утруднення у використанні термінології предметної області. При відповіді здобувач не завжди може підтвердити теоретичні викладення відповідними прикладами.

0 – 25 % від максимальної кількості балів, відведених на підсумковий контроль

Відповідь здобувача демонструє лише деяке уявлення про матеріал навчального курсу. Знання практично відсутні як у теоретичній області навчальної дисципліни, так і в практичному володінні методикою аналізу.

7. Шкала оцінювання:

За шкалою ТНЕУ	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	відмінно	A (відмінно)
85–89	добре	B (дуже добре)
75-84		C (добре)
65-74	задовільно	D (задовільно)
60-64		E (достатньо)
35-59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**Література:**

1. Байкарова О. О. Інформаційні технології – засіб оптимізації діяльності підприємств / О. О. Байкарова, Л. М. Тарасюк // Комп'ютерно-інтегровані технології : освіта, наука, виробництво. – 2013. – №11. – С. 177 – 182.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центручбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2013 – 453 с
5. Недашківський Д.П. Оцінка персоналу на підприємстві // Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф., м. Черкаси, 16-17 квіт. 2020 р. Черкаси : СУЕІМ, 2020. С. 273–274.

Допоміжна література:

6. Етика ділових відносин : навч. посібник / [Лесько О. Й. , Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Рузакова Г. Г.]. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 320 с.
7. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда : теоретичні та практичні аспекти : навч. посібник / Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. – К. : Вид. дім "Слово", 2014. – 168 с.
8. Конфліктологія : підручник / [за ред. Г. В. Гребенькова]. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с.
9. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник / Кулініч І. О. – К. : Знання, 2011. – 415 с.
10. Малмазов О. Р. Психологія праці : навч. посібник / Малмазов О. Р. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
11. Перегончук Н. В. "Професійне вигорання" як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перегончук Наталія Василівна ; ДВНЗ "Ун-т менеджменту освіти". – К., 2011. – 219 с.
12. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посібник / А. В. Слободянюк , Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
13. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

Інтернет-ресурси:

14. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
15. Пошукова система Base <https://www.base-search.net/>
16. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>

17. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbisnbuv.gov.ua/>