

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій  
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Психологія роботи з персоналом**

<b>Рівень вищої освіти</b>	Перший (бакалаврський) рівень
<b>Спеціальність</b>	053 Психологія
<b>Освітня програма</b>	Психологія

Затверджено рішенням Ради з якості факультету  
іноземної філології та соціальних комунікацій

Протокол від 27 серпня 2019 р. № 1  
Голова Ради з якості факультету  
іноземної філології та соціальних комунікацій

\_\_\_\_\_ Баранова С.В.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Суми 2019 р.

**ДАНІ ПРО РЕЦЕНЗУВАННЯ ТА ПОГОДЖЕННЯ  
РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Розробники:

**Улунова Ганна Євгенівна, к.психол.н., доц.,  
доцент кафедри психології, політології та  
соціокультурних технологій**

**Дементов Володимир Олександрович,  
к.н.держ.упр., доцент кафедри психології,  
політології та соціокультурних технологій**

Рецензування робочої програми навчальної дисципліни	<p>протокол № 4 від 21 травня 2019 р.  <small>Прізвище, ініціали, посада рецензента та/або дата і номер протоколу засідання експертної ради роботодавців</small></p>		
Розглянуто та схвалено на засіданні робочої проектної групи (РПГ) освітньої програми «Психологія» <small>(назва освітньої програми)</small>	протокол від 6 червня 2019 р. № 12		
	Керівник РПГ (гарант освітньої програми)	<hr style="width: 100px; margin: 0 auto;"/>	<b>Іванова Т. В.</b> <small>(прізвище, ініціали)</small>
Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології, політології, соціокультурних технологій <small>(назва кафедри)</small>	протокол від 2 вересня 2019 р. № 2		
	Завідувач кафедри	<hr style="width: 100px; margin: 0 auto;"/>	<b>Світайло Н. Д.</b> <small>(прізвище, ініціали)</small>

**Дані про перегляд робочої програми навчальної дисципліни:**

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено			
		Дата та номер протоколу засідання РПГ	Підпис керівника РПГ (гаранта освітньої програми)	Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри

## I. СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

<b>1. Загальна інформація про навчальну дисципліну</b>	
Повна назва навчальної дисципліни	Психологія роботи з персоналом
Повна офіційна назва закладу вищої освіти	Сумський державний університет
Повна назва структурного підрозділу	Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій. Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій
Розробник(и)	Улунова Ганна Євгеніївна, к.психол.н., доц., доцент кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Дементов Володимир Олександрович, к.н.держ.упр., доцент кафедри психології, політології та соціокультурних технологій
Рівень вищої освіти	Перший рівень вищої освіти, НРК України – 6 рівень; QF-LLL – 6 рівень; FQ-EHEA – перший цикл.
Семестр вивчення навчальної дисципліни	16 тижнів протягом 1-го семестру
Обсяг навчальної дисципліни	Обсяг дисципліни становить 5 кредитів ЄКТС, 150 годин, з яких 48 годин становить контактна робота з викладачем (32 години – лекції, 16 годин – практична робота, 4 години – атестація). 102 години становить самостійна робота студента.
Технологія навчання	Навчальна дисципліна реалізується в очній формі навчання
Мова(и) викладання	Українська мова
<b>2. Місце навчальної дисципліни в освітній програмі</b>	
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна за вибором студента для освітньої програми 053 «Психологія»
Передумови для вивчення дисципліни	Необхідні знання з наступних дисциплін: «Загальна та експериментальна психологія», «Психодіагностика та математичні методи в психології», «Соціальна психологія».
Додаткові умови	«Загальна та експериментальна психологія»
Обмеження	Обмеження відсутні
<b>3. Мета навчальної дисципліни</b>	

Метою викладання навчальної дисципліни є формування комплексу професійних компетентностей у сфері психологічного супроводу персоналу організації, заснованих на знанні сучасних методів впливу на працівників для посилення ефективності використання і розвитку їх потенціалу.

Основні завдання вивчення дисципліни:

- розкриття змісту діяльності психолога в практиці кадрової служби;
- висвітлення основних етапів роботи психолога з моніторингу мотиваційної сфери працівників;
- підбір та розробка діагностичного інструментарію з вивчення особистісних і поведінкових особливостей персоналу;
- моделювання програм і тренінгів ефективної комунікації, командоутворення, профілактики емоційного вигорання тощо.

#### **4. Зміст навчальної дисципліни**

Програма курсу складається із 16 тем, які передбачають вивчення таких питань як: предмет та завдання дисципліни; сучасні тенденції психологічного супроводу персоналу організацій; взаємозв'язок даної дисципліни з іншими галузями психологічної науки та з філософськими, соціологічними, економічними науками; основні психологічні методи вивчення особистісних та поведінкових професійних особливостей персоналу; основні психологічні методи корекційно-розвивального впливу на особистісні та поведінкові особливості персоналу.

*Тема 1. Психологія роботи з персоналом як психологічна дисципліна та професійна діяльність.*

Проблематика, предмет і завдання дисципліни. Основні поняття. Міждисциплінарний зв'язок дисципліни з іншими галузями наукового знання. Зміст та завдання професійної діяльності психолога в організаціях.

*Тема 2. Основні види діяльності організаційних психологів.*

Просвітницька діяльність організаційних психологів. Діагностична та експертна діяльність організаційних психологів. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.

*Тема 3. Етичні, змістовні та нормативні аспекти професійної діяльності організаційних психологів.*

Принцип не заподіяти шкоди клієнтові. Принцип поваги до клієнта. Принцип безпечності методів та методів, що використовує в своїй роботі психолог. Принцип компетентності психолога. Принцип неупередженості. Принцип конфіденційності. Менеджер з підбору персоналу. Тренінг-менеджер і менеджер з навчання та розвитку персоналу. Менеджер з оцінки персоналу. Психологи, що займаються консультаційною та психотерапевтичною діяльністю. Документація організаційного психолога.

*Тема 4. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів.*

Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Особливості гуманітарних і психологічних технологій. Психолого-організаційні технології як різновид психологічних технологій. Основні види психолого-організаційних технологій.

*Тема 5. Психологічні технології в роботі кадрової служби*

Оцінка професійних якостей кандидата. Професіограма та психограма (інформаційно-смысловий компонент технології). Методи діагностики в оцінці персоналу (бесіда, інтерв'ю, тести, соціограма та ін.). Групові методи діагностики й навчання (ділові ігри, групові дискусії, тренінги). Етапи відбору персоналу. Метод «Оцінки персоналу». Методика проведення співбесіди (діагностичний компонент технології). Тренінг

ефективної самопрезентації. Тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 6. Психологічні технології професійно-управлінського самовизначення персоналу організації*

Поняття про професійно-управлінське самовизначення персоналу, його структуру та динаміку (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення особливостей професійно-управлінського самовизначення персоналу (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку професійно-управлінського самовизначення персоналу (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 7. Психологічні технології формування мотиваційної сфери працівників організації.*

Класифікація мотивів. Поняття про методи мотивації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи задоволення основних потреб персоналу (діагностичний компонент технології). Некономічні методи мотивації. Підкріплення, гасіння та покарання як методи мотивації. Управління винагородою робітників. Створення мотивуючого робочого середовища. Методи та шляхи зросту трудової мотивації персоналу. Мотивація через постановку робочих цілей. Система матеріального стимулювання. Моральне стимулювання робітників. Зміна робочого графіку. Інформування персоналу. Міри дисциплінарного впливу та трудова мотивація (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 8. Психологічні технології роботи з управлінською ланкою організації*

Зміст та функції роботи управлінської ланки організації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи діагностики ефективності професійної діяльності управлінської ланки в організації (діагностичний компонент технології). Ділові та навчально-рольові ігри для підготовки менеджерів до ефективного управління (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 9. Психологічні технології підвищення ефективності використання часу персоналом організації.*

Поняття про тайм-менеджмент та дефіцит робочого часу (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення тайм-менеджменту як компетенції персоналу організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку компетенції тайм-менеджменту у персоналу організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 10. Профілактика та корекція професійного вигорання персоналу організації*

Феномен професійного вигорання. Структура професійного вигорання. Ознаки та детермінанти професійного вигорання (інформаційно-смісловий компонент технології). Групи ризику професійного вигорання. Методики діагностики груп ризику, симптомів та етапів професійного вигорання (діагностичний компонент технології). Попередження виникнення небажаних функціональних станів (втома, виснаження); профілактика стресів та наслідків монотонії. Складання програм та проведення тренінгів профілактики / корекції професійного вигорання (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 11. Психологічні технології формування корпоративної культури в організації*

Поняття про корпоративну культуру в організації, структура функцій, види та рівні (інформаційно-смісловий компонент технології). Система діагностичних методик з вивчення корпоративної культури в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма з формування корпоративної культури в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 12. Психологічні технології роботи психолога з командоутворення*

Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик конкурентоздатної команди (інформаційно-смісловий компонент технології). Відмінність команди від групи: кількість людей в команді, взаємодоповнюючі навички і здібності співробітників,

формулювання завдань для команди, загальна стратегія роботи, взаємна відповідальність, псевдокоманда. Комплекс діагностичних методик для вивчення особливостей діяльності конкурентоздатної команди (діагностичний компонент технології). Система тренінгових занять для формування конкурентоздатної команди (корекційно-розвивальний компонент технології). Умови формування команди. Процес формування команди: постановка задачі, підбір співробітників залежно від їхніх навичок, підтримка співробітників на першому етапі, узгодження правил поведінки, постановка перших цілей і завдань, створення умов для отримання інформації та взаємодії співробітників, налагодження зворотного зв'язку. Керівник команди, принципи ефективного керівництва. Тренінг формування команди. Тренінг командної взаємодії.

*Тема 13. Психологічні технології оптимізації комунікації в організації.*

Поняття про ефективну комунікацію в організації, структура професійного спілкування, його функції, сфери, види та рівні (інформаційно-смысловий компонент технології). Система діагностичних методик для вивчення професійного спілкування в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма з оптимізації комунікації в організації (корекційно-розвивальний компонент технології). Тренінги комунікативних вмінь у діловому спілкуванні.

*Тема 14. Психологічні технології профілактики та розв'язання конфліктів в організаціях.*

Організаційні конфлікти: основні види, причини виникнення та шляхи подолання (інформаційно-смысловий компонент технології). Анатомія конфлікту. Система діагностичних методик для вивчення особливостей організаційних конфліктів (діагностичний компонент технології). Управління поведінкою у конфлікті. Тренінги профілактики конфліктів (корекційно-розвивальний компонент технології). Складання оцінки формальної та неформальної комунікації.

*Тема 15. Психологічні технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.*

Зміст, структура та види соціально-психологічного клімату в організації (інформаційно-смысловий компонент технології). Методики для діагностики соціально-психологічного клімату в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Тема 16. Психологічні технології супроводу фахівця на різних етапах професіогенезу.*

Зміст та етапи професіогенезу фахівця (інформаційно-смысловий компонент технології). Методики для діагностики психологічних проблем фахівця на різних етапах професіогенезу (діагностичний компонент технології). Консультаційна робота з оптимізації професійної діяльності та особистісного розвитку фахівця на різних етапах професіогенезу (корекційно-розвивальний компонент технології).

## **5. Очікувані результати навчання навчальної дисципліни**

Після успішного вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти зможе:

<b>РН1</b>	розробляти психограми та проводити співбесіди, професійно-психологічний підбір;
<b>РН2</b>	здійснювати оцінку системи управління персоналом;
<b>РН3</b>	здійснювати оцінку персоналу (мотивація професійної діяльності, особистісні якості, особливості нервової системи, інтелектуальні та творчі здібності, навички ділового спілкування), оцінку системи формальної та неформальної комунікації;

<b>PH4</b>	розробляти та проводити заходи попередження професійного вигорання персоналу;
<b>PH5</b>	проводити соціально-психологічні дослідження (таємний покупець, опитування, фокус-групи);
<b>PH6</b>	проводити навчання персоналу: тренінги комунікативних навичок у діловому спілкуванні; тренінги продаж; тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби; тренінги командотворення; тренінги роботи з клієнтом по телефону; тайм-менеджмент.

## **6. Роль навчальної дисципліни у досягненні програмних результатів**

Програмні результати, досягнення яких забезпечує навчальна дисципліна: дисципліна за вибором для студентів спеціальності 053 «Психологія»

## **7. Види навчальних занять та навчальної діяльності**

### **7.1 Види навчальних занять**

Видами навчальних занять при вивченні дисципліни є лекції (Л) і практичні заняття (ПЗ).

*Л 1. Психологія роботи з персоналом як психологічна дисципліна та професійна діяльність*

Проблематика, предмет і завдання дисципліни. Основні поняття. Міждисциплінарний зв'язок дисципліни з іншими галузями наукового знання. Зміст та завдання професійної діяльності психолога в організаціях.

*Л 2. Основні види діяльності організаційних психологів*

Просвітницька діяльність організаційних психологів. Діагностична та експертна діяльність організаційних психологів. Прогнозування і профілактика як види діяльності організаційних психологів. Особливості психокорекційної, психоконсультативної та психотерапевтичної діяльності організаційних психологів.

*Л 3. Етичні, змістовні та нормативні аспекти професійної діяльності організаційних психологів*

Принцип не заподіяти шкоди клієнтові. Принцип поваги до клієнта. Принцип безпечності методів та методів, що використовує в своїй роботі психолог. Принцип компетентності психолога. Принцип неупередженості. Принцип конфіденційності. Менеджер з підбору персоналу. Тренінг-менеджер і менеджер з навчання та розвитку персоналу. Менеджер з оцінки персоналу. Психологи, що займаються консультаційною та психотерапевтичною діяльністю. Документація організаційного психолога.

*Л 4. Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів*

Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Особливості гуманітарних і психологічних технологій. Психолого-організаційні технології як різновид психологічних технологій. Основні види психолого-організаційних технологій.

*Л 5. Психологічні технології в роботі кадрової служби*

Оцінка професійних якостей кандидата. Професіограма та психограма (інформаційно-смысловий компонент технології). Методи діагностики в оцінці персоналу (бесіда, інтерв'ю, тести, соціограма та ін.). Групові методи діагностики й навчання (ділові ігри, групові дискусії, тренінги). Етапи відбору персоналу. Метод «Оцінки персоналу». Методика проведення співбесіди (діагностичний компонент технології). Тренінг

ефективної самопрезентації. Тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби (корекційно-розвивальний компонент технології).

### *ПЗ 1. Психологічні технології в роботі кадрової служби*

Оцінка професійних якостей кандидата. Професіограма та психограма (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи діагностики в оцінці персоналу (бесіда, інтерв'ю, тести, соціограма та ін.). Групові методи діагностики й навчання (ділові ігри, групові дискусії, тренінги). Етапи відбору персоналу. Метод «Оцінки персоналу». Методика проведення співбесіди (діагностичний компонент технології). Тренінг ефективної самопрезентації. Тренінги вдосконалення професійних навичок для працівників кадрової служби (корекційно-розвивальний компонент технології).

### *Л 6. Психологічні технології професійно-управлінського самовизначення персоналу організації*

Поняття про професійно-управлінське самовизначення персоналу, його структуру та динаміку (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення особливостей професійно-управлінського самовизначення персоналу (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку професійно-управлінського самовизначення персоналу (корекційно-розвивальний компонент технології).

### *ПЗ 2. Психологічні технології професійно-управлінського самовизначення персоналу організації*

Поняття про професійно-управлінське самовизначення персоналу, його структуру та динаміку (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення особливостей професійно-управлінського самовизначення персоналу (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку професійно-управлінського самовизначення персоналу (корекційно-розвивальний компонент технології).

### *Л 7. Психологічні технології формування мотиваційної сфери працівників організації*

Класифікація мотивів. Поняття про методи мотивації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи задоволення основних потреб персоналу (діагностичний компонент технології). Некономічні методи мотивації. Підкріплення, гасіння та покарання як методи мотивації. Управління винагородою робітників. Створення мотивуючого робочого середовища. Методи та шляхи зросту трудової мотивації персоналу. Мотивація через постановку робочих цілей. Система матеріального стимулювання. Моральне стимулювання робітників. Зміна робочого графіку. Інформування персоналу. Міри дисциплінарного впливу та трудова мотивація (корекційно-розвивальний компонент технології).

### *ПЗ 3. Психологічні технології формування мотиваційної сфери працівників організації*

Класифікація мотивів. Поняття про методи мотивації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи задоволення основних потреб персоналу (діагностичний компонент технології). Некономічні методи мотивації. Підкріплення, гасіння та покарання як методи мотивації. Управління винагородою робітників. Створення мотивуючого робочого середовища. Методи та шляхи зросту трудової мотивації персоналу. Мотивація через постановку робочих цілей. Система матеріального стимулювання. Моральне стимулювання робітників. Зміна робочого графіку. Інформування персоналу. Міри дисциплінарного впливу та трудова мотивація (корекційно-розвивальний компонент технології).

### *Л 8. Психологічні технології роботи з управлінською ланкою організації*

Зміст та функції роботи управлінської ланки організації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи діагностики ефективності професійної діяльності управлінської ланки в організації (діагностичний компонент технології). Ділові та

навчально-рольові ігри для підготовки менеджерів до ефективного управління (корекційно-розвивальний компонент технології).

*ПЗ 4. Психологічні технології роботи з управлінською ланкою організації*

Зміст та функції роботи управлінської ланки організації (інформаційно-смісловий компонент технології). Методи діагностики ефективності професійної діяльності управлінської ланки в організації (діагностичний компонент технології). Ділові та навчально-рольові ігри для підготовки менеджерів до ефективного управління (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Л 9. Психологічні технології підвищення ефективності використання часу персоналом організації*

Поняття про тайм-менеджмент та дефіцит робочого часу (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення тайм-менеджменту як компетенції персоналу організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку компетенції тайм-менеджменту у персоналу організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

*ПЗ 5. Психологічні технології підвищення ефективності використання часу персоналом організації*

Поняття про тайм-менеджмент та дефіцит робочого часу (інформаційно-смісловий компонент технології). Загальні принципи і методики вивчення тайм-менеджменту як компетенції персоналу організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова та консультативна програма для розвитку компетенції тайм-менеджменту у персоналу організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Л 10. Профілактика та корекція професійного вигорання персоналу організації*

Феномен професійного вигорання. Структура професійного вигорання. Ознаки та детермінанти професійного вигорання (інформаційно-смісловий компонент технології). Групи ризику професійного вигорання. Методики діагностики груп ризику, симптомів та етапів професійного вигорання (діагностичний компонент технології). Попередження виникнення небажаних функціональних станів (втома, виснаження); профілактика стресів та наслідків монотонії. Складання програм та проведення тренінгів профілактики / корекції професійного вигорання (корекційно-розвивальний компонент технології).

*ПЗ 6. Профілактика корекція професійного вигорання персоналу організації*

Феномен професійного вигорання. Структура професійного вигорання. Ознаки та детермінанти професійного вигорання (інформаційно-смісловий компонент технології). Групи ризику професійного вигорання. Методики діагностики груп ризику, симптомів та етапів професійного вигорання (діагностичний компонент технології). Попередження виникнення небажаних функціональних станів (втома, виснаження); профілактика стресів та наслідків монотонії. Складання програм та проведення тренінгів профілактики / корекції професійного вигорання (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Л 11. Психологічні технології формування корпоративної культури в організації*

Поняття про корпоративну культуру в організації, структура функції, види та рівні (інформаційно-смісловий компонент технології). Система діагностичних методик з вивчення корпоративної культури в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма з формування корпоративної культури в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

*Л 12. Психологічні технології роботи психолога з командоутворення*

Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик конкурентоздатної команди (інформаційно-смісловий компонент технології). Відмінність команди від групи: кількість людей в команді, взаємодоповнюючі навички і здібності співробітників, формулювання завдань для команди, загальна стратегія роботи, взаємна відповідальність, псевдокоманда.

Комплекс діагностичних методик для вивчення особливостей діяльності конкурентоздатної команди (діагностичний компонент технології). Система тренінгових

занять для формування конкурентоздатної команди (корекційно-розвивальний компонент технології). Умови формування команди. Процес формування команди: постановка задачі, підбір співробітників залежно від їхніх навичок, підтримка співробітників на першому етапі, узгодження правил поведінки, постановка перших цілей і завдань, створення умов для отримання інформації та взаємодії співробітників, налагодження зворотного зв'язку. Керівник команди, принципи ефективного керівництва. Тренінг формування команди. Тренінг командної взаємодії.

#### *Л 13. Психологічні технології оптимізації комунікації в організації*

Поняття про ефективну комунікацію в організації, структура професійного спілкування, його функції, сфери, види та рівні (інформаційно-смысловий компонент технології). Система діагностичних методик для вивчення професійного спілкування в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма з оптимізації комунікації в організації (корекційно-розвивальний компонент технології). Тренінги комунікативних вмінь у діловому спілкуванні.

#### *ПЗ 7. Психологічні технології оптимізації комунікації в організації*

Поняття про ефективну комунікацію в організації, структура професійного спілкування, його функції, сфери, види та рівні (інформаційно-смысловий компонент технології). Система діагностичних методик для вивчення професійного спілкування в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма з оптимізації комунікації в організації (корекційно-розвивальний компонент технології). Тренінги комунікативних вмінь у діловому спілкуванні.

*Л 14. Психологічні технології профілактики та розв'язання конфліктів в організаціях*

Організаційні конфлікти: основні види, причини виникнення та шляхи подолання (інформаційно-смысловий компонент технології). Анатомія конфлікту. Система діагностичних методик для вивчення особливостей організаційних конфліктів (діагностичний компонент технології). Управління поведінкою у конфлікті. Тренінги профілактики конфліктів (корекційно-розвивальний компонент технології). Складання оцінки формальної та неформальної комунікації.

*ПЗ 8. Психологічні технології профілактики та розв'язання конфліктів в організаціях*

Організаційні конфлікти: основні види, причини виникнення та шляхи подолання (інформаційно-смысловий компонент технології). Анатомія конфлікту. Система діагностичних методик для вивчення особливостей організаційних конфліктів (діагностичний компонент технології). Управління поведінкою у конфлікті. Тренінги профілактики конфліктів (корекційно-розвивальний компонент технології). Складання оцінки формальної та неформальної комунікації.

*Л 15. Психологічні технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації*

Зміст, структура та види соціально-психологічного клімату в організації (інформаційно-смысловий компонент технології). Методики для діагностики соціально-психологічного клімату в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації (корекційно-розвивальний компонент технології).

#### *Л 16. Психологічні технології супроводу фахівця на різних етапах професіогенезу*

Зміст та етапи професіогенезу фахівця (інформаційно-смысловий компонент технології). Методики для діагностики психологічних проблем фахівця на різних етапах професіогенезу (діагностичний компонент технології). Консультаційна робота з оптимізації професійної діяльності та особистісного розвитку фахівця на різних етапах професіогенезу (корекційно-розвивальний компонент технології).

## **7.2 Види навчальної діяльності**

НД 1. Підготовка до лекцій з використанням опорного мультимедіа-конспекту.  
 НД 2. Підготовка і виступ на практичних заняттях.  
 НД 3. Індивідуальні завдання (підготовка презентацій) із використанням теоретичного матеріалу, представленого протягом всього лекційного курсу.

## 8. Методи викладання, навчання

Дисципліна передбачає навчання через:

- МН1. лекції-візуалізації;
- МН2. інтерактивні лекції;
- МН3. модульне навчання;
- МН4. мозковий штурм.

Методи групової форми: лекції, практичні роботи. Методи індивідуальної форми: бесіди, пояснення (РН1). Практичне заняття (групова робота) (РН2). Методи групової форми: лекція, практичне заняття (РН3). Лекція-демонстрація (РН4). Методи групової форми: лекції та практичні роботи, інструктаж. Методи індивідуальної форми: бесіди, пояснення. (РН5). Лекція-демонстрація (РН6)

## 9. Методи та критерії оцінювання

### 9.1. Критерії оцінювання

Оцінка	Визначення	Чотирибальна національна шкала оцінювання	Рейтингова бальна шкала оцінювання
ВІДМІННО	відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	5, 0 (відмінно)	$90 \leq RD \leq 100$
ДОБРЕ	в загальному правильна робота з певною кількістю помилок	4, 0 (добре)	$74 \leq RD \leq 89$
ЗАДОВІЛЬНО	виконання задовольняє мінімальні критерії	3,0 (задовільно)	$60 \leq RD \leq 73$
НЕЗАДОВІЛЬНО	можливе повторне складання	2 (незадовільно)	$35 \leq RD \leq 59$
НЕЗАДОВІЛЬНО	необхідний повторний курс з навчальної дисципліни	2 (незадовільно)	$RD < 35$

### 9.2 Методи поточного формативного оцінювання

Контроль навчальної роботи студента здійснюються за модульно-рейтинговою системою: систематичність та активність роботи студента на практичних заняттях, тестування, виконання завдань самостійної роботи, обговорення та взаємооцінювання студентами виконаних індивідуальних завдань, виконання підсумкового індивідуально-дослідницького завдання, виконання індивідуальних практичних завдань в ході семестру (розроблення та виконання навчальних проєктів або презентацій).

### 9.3 Методи підсумкового сумативного оцінювання

Відповідно до вимог регламенту навчального процесу для успішного засвоєння знань студентами та об'єктивного їх оцінювання здійснюються:

<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>систематичний поточний контроль</i> здійснюється під час проведення практичних занять у формі вибіркового усного опитування та тестових завдань, підготовки доповідей за темою заняття, доповнень до доповідей, участі в обговоренні, презентації самостійних завдань.</li> <li>- <i>модульний контроль</i> організовано у формі стандартизованого опитування за теоретичними питаннями, написання студентами поточних письмових тестових завдань, практичних завдань за змістовними модулями;</li> <li>- <i>підсумковий контроль</i> здійснюється з метою оцінки результатів навчання студента. Види підсумкового контролю: модульна контрольна робота, іспит.</li> <li>- <i>диференційований залік</i> – вид підсумкового контролю, що полягає в оцінюванні засвоєння студентом навчального матеріалу на підставі виконання ним певних типів робіт на практичних заняттях та індивідуального навчально-дослідного завдання.</li> </ul> <p><i>Деталізована інформація щодо методів та критеріїв оцінювання наводиться в регламенті оцінювання навчальної дисципліни.</i></p> <p>Оцінка студента формується таким чином:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Робота на практичних заняттях – 40 балів (8 занять × 5 балів); <ul style="list-style-type: none"> <li>- доповідь по питаннях плану практичного заняття – 3 бали;</li> <li>- участь студента в обговоренні питань плану практичного заняття (суттєве змістовне доповнення, проблемні запитання з аналізом відповіді доповідача на поставлене запитання (рецензування) – 1 бал;</li> <li>- самостійна робота творчо-аналітичного характеру чи тестування з метою перевірки знань поточного й уже вивченого раніше матеріалу дисципліни (блок тем, зокрема, з кількох тем лекційних занять, самостійної роботи студента (СРС), самостійної роботи на виявлення міжпредметних зв'язків тощо) – 1 бал.</li> </ul> </li> <li>2. Самостійна робота – 40 балів;</li> <li>3. Модульний контроль – 20 балів.</li> </ol> <p><b>Форма підсумкового контролю – диф. залік.</b></p>
--

## 10. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни

<b>10.1 Засоби навчання</b>	Навчальний процес потребує використання мультимедіа (ЗН 1).
<b>10.2 Інформаційне та навчально- методичне забезпечення</b>	<p><b>Основна література.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.</li> <li>2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підруч. [з грифом МОН] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с. 4.</li> <li>3. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – К. : Знання, 2011. – 236 с. 5.</li> <li>4. Сівашенко І.О. Сучасні підходи до оцінки персоналу / І.О. Сівашенко // Економічний аналіз: збірник наукових праць. – Тернопіль: Видавництво Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2011. – Вип. 8. – Частина 2. – С. 315–318.</li> <li>5. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник / С. У. Олійник ; Нар. укр. акад. – Х. : Вид-во НУА, 2013. – 376 с.</li> <li>6. Маркова С. В. Управління персоналом: навчально-</li> </ol>

методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» / С. В. Маркова, О.М. Олійник. – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – 80 с

7. Ємельяненко Л. М. Управління конфліктами: Підручник. / Л. М. Ємельяненко, О. В. Сімоходська. – К. : КНЕУ, 2011. – 327 с.

8. Туленков М. В. Сучасні теорії менеджменту: навч. посіб. 2-е вид. / М. В. Туленков. – К. : Каравела, 2011. – 303 с.

#### **Допоміжна література:**

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2010. –312 с.

2. Старостинский С. К. Как управлять персоналом / С. К. Старостинский. – М. : Бизнес-школа, Интел-синтез, 2011. – 95 с.

3. Веснин В. Р. Управление персоналом в схемах. Учебное пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2011. – 96 с.

4. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда: методология, методика, практика // HR: Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. - 19.04.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com>.

5. Одегов Ю. Г. Экономика труда: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М. : Волтерс Клувер, 2011. – 800 с. 21.

6. Капченко Л. М. Підвищення кваліфікації на курсах цільового призначення: науково-методичні рекомендації / за заг. ред. Л. М. Капченка. – К. : ПК ДСЗУ, 2011. – 30 с.

7. Кривобороденко Г. П. Інноваційні моделі управління ринком праці як фактор подолання економічної кризи / Г. П. Кривобороденко // Ринок праці. – №1. – 2011. – С. 16-20.

8. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник. / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 524 с.

9. Лукашевич М. П. Соціологія ринку : підручник / М. П. Лукашевич. – К. : ПК ДСЗУ, 2011. – 231 с. 79

10. Маршавин Ю. М. Шляхи досягнення продуктивної зайнятості населення на підставі ефективних робочих місць і конкурентноздатної робочої сили / Ю. М. Маршавин // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2010. – № 6. – С. 111-118.

11. Одегов Ю. Г. Мотивация персонала Учебное пособие. Практические задания (практикум) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Аленко, А. И. Мерко. – М. : Альфа-Пресс, 2010. – 640 с.

12. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.

13. Туленков М. В. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. /Ред.-координатор М. В. Туленков. – К. : ПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

14. Тузова А. А. Мотивация трудовой деятельности / А. А. Тузова. – М. : МИЭМП, 2010. – 102 с.

- |  |  |
|--|--|
|  | <p>15. Шевченко Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. – М. : Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 128 с.</p> <p>16. Филин С. А. Управление человеческими ресурсами: курс лекций для руководителей и профессионалов в управлении человеческими ресурсами / С. А. Филин, Т. В. Филина. – Алма-Ата, : Институт директоров, 2011 – 209 с.</p> |
|--|--|

## II ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Тема	Загальний обсяг, годин	Лекції, годин	Практичні заняття, годин	Лабораторні роботи, годин	Самостійне опрацювання матеріалу (СРС), годин	Індивідуальні завдання, годин (із обсягу СРС)
<b>Денна форма навчання</b>							
1	Психологія роботи з персоналом як психологічна дисципліна та професійна діяльність	8	2		-	6	-
2	Основні види діяльності організаційних психологів	8	2		-	6	-
3	Етичні, змістовні та нормативні аспекти професійної діяльності організаційних психологів	8	2			6	
4	Зміст та особливості технологічного підходу в роботі організаційних психологів	8	2		-	6	-
5	Психологічні технології в роботі кадрової служби	10	2	2	-	6	-
6	Психологічні технології професійно-управлінського самовизначення персоналу організації	10	2	2		6	
7	Психологічні технології формування мотиваційної сфери працівників організацій	10	2	2		6	
8	Психологічні технології роботи з управлінською ланкою організацій	10	2	2		6	
	<b>Контрольний захід за модульний цикл: тестовий контроль</b>	2	-	-	-	2	-
	<b>Всього по модульному циклу</b>	<b>74</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>-</b>
9	Психологічні технології підвищення ефективності використання часу персоналом організації	2	2	2		6	
10	Профілактиката корекція професійного вигорання персоналу організацій	10	2	2	-	6	-
11	Психологічні технології формування корпоративної культури в організації	10	2		-	7	-
12	Психологічні технології роботи психолога з командоутворення	9	2		-	6	-

13	Психологічні технології оптимізації комунікації в організації	8	2	2		6	
14	Психологічні технології профілактики та розв'язання конфліктів в організаціях	10	2	2		6	
15	Психологічні технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації	10	2			7	
16	Психологічні технології супроводу фахівця на різних етапах професіогенезу	9	2			6	
	<i>Контрольний захід за модульний цикл: тестовий контроль</i>	2	-	-	-	2	-
	<b>Всього по модульному циклу</b>	<b>76</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>52</b>	<b>-</b>
	<b>Всього з навчальної дисципліни</b>	<b>150</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>102</b>	<b>-</b>

## Узгодження результатів навчання з методами викладання, навчання та оцінювання

Програмні компетентності / результати навчання	Результат навчання за дисципліною	Види навчальних занять	Види навчальної діяльності	Методи, технології викладання і навчання	Засоби навчання	Методи та критерії оцінювання
ЗК 1, СК 1	РН1.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3	МН1 МН2 МН3 МН4	ЗН 1 ЗН 2	М1 М2 М3
ЗК 2,3 СК 2,3-7	РН2.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3	МН1 МН2 МН3 МН4	ЗН 1 ЗН 2	М1 М2 М3
ЗК 3,4, СК 3-7	РН3.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3	МН1 МН2 МН3 МН4	ЗН 1 ЗН 2	М1 М2 М3
ЗК 6-9, СК 6-9	РН4.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3	МН1 МН2 МН3 МН4	ЗН 1 ЗН 2	М1 М2 М3
ЗК 1,3,8, СК 3-8	РН5.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3	МН1 МН2 МН3 МН4	ЗН 1 ЗН 2	М1 М2 М3
ЗК 1,3,4,8,9, СК 2-9	РН6.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3	МН1 МН2 МН3 МН4	ЗН 1 ЗН 2	М1 М2 М3