

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій та менеджменту
Кафедра психології, педагогіки та соціології

Затверджено

Науково-методичною радою Університету,

протокол від « 18 » серпня 2022 № 7

Голова НМР  С.А. Супруненко

**Робоча програма
навчальної дисципліни
«ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА HR»**

для підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
(денної та заочної форм навчання)

галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

спеціальність 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Статус дисципліни: вибіркова

Ірпінь – 2022

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» складена на основі освітньо-професійної програми «Психологія. Психологія бізнесу» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 053 «Психологія», затвердженої Вченою радою Університету 26 квітня 2021 року, протокол №5.

Укладач і автор:



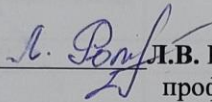
І.О. Петухова, кандидат педагогічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри психології, педагогіки та соціології

Рецензенти

Л.В. Романюк, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, педагогіки та соціології

Т.С. Гиріна, доктор наук із соціальних комунікацій, в.о. завідувача кафедри мовної підготовки та соціальних комунікацій

Гарант освітньої програми



Л.В. Романюк, доктор психол.наук, професор, професор кафедри психології, педагогіки та соціології

Робочу програму навчальної дисципліни розглянуто та схвалено кафедрою психології, педагогіки та соціології, протокол від «2» серпня 2022 р. №1

В.о. завідувача кафедри



І.О. Петухова, к.пед.н., доцент

Розглянуто і схвалено вченою радою факультету соціально-гуманітарних технологій та менеджменту, протокол від «11» серпня 2022 р. №1

Голова вченої ради факультету

соціально-гуманітарних технологій та менеджменту



Н.І. Зикун

Завідувач сектору навчально-методичного забезпечення освітнього процесу



С.В. Меднікова

Реєстраційний № _____

ЛИСТ ОНОВЛЕННЯ ТА ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО
на засіданні кафедри психології, педагогіки та соціології
Протокол від 02.08. 2022 р. №1

Укладач та автор: І.О. Петухова

**Лист оновлення та перезатвердження робочої програми навчальної дисципліни
(протягом 5 років після затвердження або до затвердження освітньої програми)**

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри	Підпис гаранта ОП
2022-2023	02.08.2022	1	Петухова І.О.	Романюк Л.В.

ЗМІСТ

1. Передмова.....	5
2. Опис навчальної дисципліни	7
2.1. Перелік компетентностей, формування яких забезпечує вивчення дисципліни.....	7
2.2. Результати навчання:.....	8
2.3. Пререквізити та постреквізити вивчення дисципліни.....	8
2.4. Структура навчальної дисципліни.....	9
3. Зміст навчальної дисципліни за змістовними модулями	10
4. Критерії оцінювання.....	14
5. Засоби оцінювання.....	20
6. Форми та перелік питань до поточного та підсумкового контролів.....	21
7. Рекомендована література	23

1. ПЕРЕДМОВА

Програма вибіркової навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» відноситься до навчальних дисциплін циклу професійної підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 053 «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія. Психологія бізнесу».

Мета навчальної дисципліни: формування у здобувачів вищої освіти системи знань і професійних компетенцій в галузі фундаментальних досліджень, прикладних розробок і практики психології лідерства та HR.

Завдання навчальної дисципліни:

- поглиблення знань здобувачів вищої освіти щодо впливу мотивації на досягнення успіху в професійній діяльності; формування здатності враховувати психологічні особливості особистості для досягнення професійної успішності, орієнтуватися у проблемах і напрямках розвитку сучасної психології лідерства, використовувати досвід ефективного лідерства у професійній діяльності та застосовувати фундаментальні принципи етики лідера;

- засвоєння методів психологічної діагностики, які застосовуються у сфері HR;

- сприяння творчому використанню отриманих знань, умінь і навичок для формування професійних компетентностей здобувачів вищої освіти.

Форми навчання: денна, заочна.

Методи навчання:

1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності:

- словесні, наочні, практичні методи;
- індуктивний та дедуктивний методи;
- творчі, проблемно-пошукові методи;
- індивідуально-консультаційна робота під керівництвом викладача, самостійна

робота.

2. Методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності:

- методи стимулювання інтересу до навчання;
- методи стимулювання обов'язку та відповідальності.

3. Методи контролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності:

- метод усного контролю;
- письмовий контроль;
- тестові методи;
- контрольна перевірка;
- диференційований залік.

Форми організації занять: лекції, практичні заняття, індивідуальна й самостійна робота; робота в мережі Internet, тестування, розробка схеми переговорів, участь у групових дискусіях та моделювання й розв'язання професійних ситуацій.

Організація поточного та підсумкового контролю знань.

Метою поточного контролю є перевірка у здобувачів вищої освіти рівня набутих на заняттях та шляхом самостійного вивчення програмного матеріалу фахових знань та умінь. Поточний контроль здійснюється персоніфікованим оцінюванням роботи кожного здобувача вищої освіти. Структура поточного контролю враховує особливості денної, заочної форм навчання.

Максимально можлива оцінка за знання програмного матеріалу дисципліни складає 100 балів.

У поточному контролі знань здобувачів вищої освіти із дисципліни «Психологія лідерства та HR» оцінюванню підлягають наступні *обов'язкові елементи*:

1. Системність і активність роботи на практичних заняттях (у т.ч. і робота в малих групах).

2. Виконання модульних завдань.

Оцінка *системності і активності* роботи на заняттях передбачає контроль:

1) рівня знань, продемонстрованого студентами у їх виступах чи відповідях на заняттях;

2) результатів виконання і захисту контрольних робіт чи інших завдань, винесених на конкретне заняття.

Підсумковий контроль знань: диференційований залік.

2. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів ECTS – 3	Рівень вищої освіти: другий (магістерський)	Статус дисципліни: вибіркова	
	Галузь знань: 05 соціальні та поведінкові науки		
Кількість модулів – 2	спеціальність 053 Психологія ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 90		2-й	2-й
		Семестр	
		3-й	3-й
		Лекції	
		16 год.	4 год.
		Семінарські	
		14 год.	2 год.
		Індивідуально-консультативна робота	
		2 год.	2 год.
		Самостійна робота	
		58 год.	82 год.
		Форма семестрового контролю	
	Диференційований залік		

2.1. ПЕРЕЛІК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ, ФОРМУВАННЯ ЯКИХ ЗАБЕЗПЕЧУЄ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Після вивчення курсу «Психологія лідерства та HR» здобувачі вищої освіти другого магістерського рівня повинні володіти такими компетентностями:

інтегральна:

Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, зокрема психології бізнесу, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.

загальні:

Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

спеціальні:

Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну) з використанням науково верифікованих методів та технік.

Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

2.2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Формування результатів навчання для обов'язкового компоненту освітньої програми професійної підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 053 «Психологія» ОПП «Психологія, Психологія бізнесу» із навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» базується на результатах навчання, визначених освітньо-професійною програмою, зокрема:

Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

Розробляти технології психологічного супроводу бізнес-організацій, індивідуального та групового консультування, організації внутрішньо організаційного навчання.

2.3. ПРЕРЕКВІЗИТИ ТА ПОСТРЕКВІЗИТИ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами для вивчення дисципліни «Психологія лідерства та HR» (відповідно до освітньо-професійної програми «Психологія. Психологія бізнесу») є: засвоєння теоретичних і практичних засад з таких дисциплін, як: «Психологія цінностей», «Тренінг з психологічного консультування», «Психологія бізнесу».

Постреквізитами вивчення дисципліни є: засвоєння теоретико-практичних основ з наступних навчальних курсів: «Поведінкова економіка».

2.4. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА HR»
для денної та заочної форми навчання

№	Змістові модулі	Кількість годин									
		Денна форма					Заочна форма				
		Лекції	Практичні заняття	І.К.Р.	С.Р.С	Всього	Лекції	Практичні заняття	І.К.Р.	С.Р.С	Всього
Модуль 1. (45 год. =1,5 кредита) ЗМ 1. Психологія лідерства											
T.1	Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції	2	2		7	11	2			10	12
T.2	Змінні лідерства	2	2		7	11				11	11
T.3	Влада лідера	2	2		7	11				10	10
T.4	Людські ресурси як об'єкт бізнес-психології	2	2		8	12				12	12
Форма контролю: модульна контрольна робота (за рахунок семінарського заняття – 40 хв.)											
Всього по модулю		8	8		29	45	2	-		43	45
Модуль 2. (45 год.= 1,5 кредита) ЗМ 2. Психологія HR											
T.5	Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок	2	2		10	14	2	2		10	14
T.6	Планування й формування людських ресурсів організації	2	2		9	13				10	10
T.7	Психологічні аспекти підбору кадрів	4	2	2	10	18			2	19	21
Форма контролю: модульна контрольна робота (за рахунок семінарського заняття – 40 хв.)											
Всього по модулю		8	6	2	29	45	2	2	2	39	45
Форма підсумкового контролю – диференційований залік											
Разом годин з курсу		16	14	2	58	90	4	2	2	82	90

3. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ЗМІСТОВИМИ МОДУЛЯМИ

Змістовий модуль 1. Психологія лідерства

Тема 1. Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції

План лекційного заняття:

1. Сутність поняття «лідерство»
2. Відмінності між керівництвом та лідерством

План семінарського заняття

1. Природа лідерства та його складники
2. Стили лідерства
3. Формування системи лідерства

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
2. Боротьба мотивів і вольова поведінка

Перелік питань для самоконтролю

1. Що таке лідерство?
2. Хто такий керівник?
3. У чому полягають спільні і відмінні риси між керівником і лідером?

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]

Міжнародні видання: [13, 14]

Тема 2. Змінні лідерства

План лекційного заняття:

1. Теорія особливостей лідерства
2. Теорія лідерської поведінки
3. Теорія випадкового (ситуативного) лідерства

План семінарського заняття

1. Підходи до лідерства в психології
2. Підходи до лідерства в бізнесі

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Теорії лідерських якостей
2. Особистісні якості. Когнітивний, практичний і емоційний інтелект і лідерство

Перелік питань для самоконтролю

1. У чому полягає сутність ситуативного лідерства. Наведіть аргументи на її користь
2. Представте найбільш оптимальну теорію лідерства. Відповідь обґрунтуйте
3. Теорії видатної особистості

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]

Міжнародні видання: [13, 14]

Тема 3. Влада лідера

План лекційного заняття:

1. Лідер як служитель: доступність, спілкування, підтримка
2. Психологія партисипативного лідерства
3. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління

План семінарського заняття

1. Основні стратегії ефективних лідерів (Бенис, Нанус)
2. Інноваційне лідерство
3. Відповідальне лідерство

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Делегування влади
2. Способи делегування владних повноважень
3. Особливості комунікації ефективного лідера

Перелік питань для самоконтролю

1. Обґрунтуйте сильні і слабкі сторони лідера-служителя
2. Розкрийте необхідні і достатні умови для партисипативного лідерства у бізнесі
3. Чому делегування повноважень не для всіх керівників є прийнятним?

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]

Міжнародні видання: [13, 14]

Тема 4. Людські ресурси як об'єкт бізнес-психології

План лекційного заняття:

1. Механістичний підхід до управління людиною класичної школи («тейлоризм», «адміністративна наука» (А.Файоля)
2. Поведінкова школа (Хотторнські дослідження Е. Мейо, теорії «Х» і «У» Д.Мак Грегора та ін.)

План семінарського заняття

1. Підходи до управління персоналу в постіндустріальному суспільстві
2. Порівняльний аналіз американського і японського підходів до управління персоналом
3. Основні тези теорії «людського капіталу»

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Традиційний і альтернативний підходи до визначення компонентів людського капіталу
2. Особливості сучасної концепції розвитку людських ресурсів
3. Теорія «Z» У.Оучи

Перелік питань для самоконтролю

1. У чому полягає сутність механістичного підходу до управління в бізнесі?
2. Узагальність складові поведінкового аспекту в контексті лідерства
3. Проаналізуйте концепцію однієї з поведінкових шкіл (на вибір)

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [13, 14]

Змістовий модуль 2. Психологія HR

Тема 5. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок

План лекційного заняття:

1. Коучинг як сучасний тренд розвитку лідерства
2. Коучинг як новий засіб навчання та розвитку персоналу

План семінарського заняття

1. Техногії коучинга в бізнес-психології
2. Психологічні аспекти формування ефективного лідера

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Модель розширення та збагачення роботи
2. Модель характеристик роботи Р.Хекмана
3. Модель характеристик роботи Г. Олдхема

Перелік питань для самоконтролю

1. Чому коучинг у сучасній бізнес психології є дієвим засобом розвитку лідерства
2. Визначте маркери якісних коучінгових програм із розвитку лідерського потенціалу співробітників бізнес організацій
3. Праналізуйте сильні сторони модель розширення і збагачення роботи

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]

Міжнародні видання: [13, 14]

Тема 6. Планування й формування людських ресурсів організації

План лекційного заняття:

1. Елементи професійного відбору кадрів
2. Основні компоненти резюме

План семінарського заняття

1. Методи оцінки кандидатів при найманні і доборі: аналіз документів, відбіркова співбесіда, психологічне тестування
2. Типи відбіркових співбесід

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Мотивування допомогою задоволення потреб (А. Маслоу і К. Алдерфер)
2. Мотивування допомогою постановки цілей (Е. Лок і Г. Латхем)
3. Мотивування за допомогою об'єктивності (С. Адамс)

Перелік питань для самоконтролю

1. Перерахуйте критерії якісного резюме чи порт фоліо пошукача на заміщення вакантної посади том менеджера бізнес організації
2. Коротко проаналізуйте методи оцінки кандидатів, зазначивши по кожному з них сильні і слабкі сторони
3. Проаналізуйте різновиди відбіркових співбесід

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]

Міжнародні видання: [13, 14]

Тема 7. Психологічні аспекти підбору кадрів

План лекційного заняття:

1. Трудове посередництво в системі добору персоналу
2. Технології роботи хедхантерів
3. Види психологічних тестів та їх застосування в процесі відбору кадрів

План семінарського заняття

1. Типові питання на співбесіді
2. Керування процесом адаптації нових співробітників

План самостійної роботи здобувача вищої освіти

1. Мотивування допомогою зміни очікувань (В. Врум)
2. Мотивування допомогою проектування роботи
3. Приклади тестових методик для підбору персоналу

План індивідуально-консультативної роботи

«Ефективні технології підбору кадрів для бізнес-організації»:

1. Психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір)
2. Перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів
3. Технології роботи з пошукачами по кожній вакансії

Перелік питань для самоконтролю

1. У чому полягає важливість трудового посередництва в системі добору персоналу?
2. Проаналізуйте дієві технології професійної діяльності хедхантерів
3. Розкрийте (на вибір) приклади психологічних тестів з метою відбору кадрів

Рекомендована література:

Основна: [1-3]

Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]

Міжнародні видання: [13, 14]

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

Загальний розподіл балів, які здобувач вищої освіти може отримати в межах 100-бальної системи оцінювання.

Максимальна кількість балів отримана здобувачем вищої освіти денної форми навчання на семінарському занятті становить 4 та 5 балів.

Виконання самостійної роботи, як правило, оцінюється під час проведення практичного заняття у вигляді опитування в тому числі за питаннями, які виносяться на самостійну роботу.

Загальний розподіл балів, які здобувач вищої освіти може отримати в межах 100-бальної системи оцінювання, повинен включати обов'язкове комп'ютерне тестування на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE (максимально до 5 балів).

Розподіл балів з навчальної дисципліни Денна форма навчання

Модулі	Модуль 1 - (20 балів)				Контрольний захід №1 (4 б.)	диференційований залік - 50 балів	Загальна оцінка з курсу = 50 балів + 50 балів (диференційований залік)	
Загальна кількість балів за модулем №1								
Теми	Т.1	Т.2	Т.3	Т. 4				
Відповідь на семінарському занятті	2	2	2	2				
Самостійна робота	2	2	2	2				
Модулі	Модуль 2 - (30 балів)				Контрольний захід №2 (4б.)			
Теми	Т.5	Т.6	Т.7					
Відповідь на семінарських заняттях	2	2	2					
Самостійна робота	2	2	2					
Індивідуальна робота	9							
Підсумковий тестовий контроль на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE	5							

Заочна форма навчання

Модулі	Модуль 1 - (12 балів)				Контрольний захід №1 (13 б.)	диференційований залік - 50 балів	Загальна оцінка з курсу = 50 балів + 50 балів (диференційований залік)
Загальна кількість балів за модулем №1							
Теми	T.1	T.2	T.3	T.4			
Відповідь на семінарському занятті							
Самостійна робота	3	3	3	3			
Модулі	Модуль 2 - (38 балів)						
Теми	T.5	T.6	T.7				
Відповідь на семінарських заняттях	6						
Самостійна робота	3	3	3				
Індивідуальна робота	5						
Підсумковий тестовий контроль на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE	5						

**Шкала оцінювання роботи здобувачів вищої освіти заочної форми навчання
на семінарських заняттях**

Кількість балів		Критерії оцінювання
Денна ф/н	Заочна ф/н	
2	5-6	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.
1,5	3-4	Здобувач вищої освіти володіє теоретичними засадами досліджуваної теми, проте не здатний навести прикладів
1	1-2	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.
0	0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань. Не вирішив жодного тестового завдання.

Критерії оцінювання контрольних робіт.

Формою проміжного поточного контролю є контрольні роботи, які проводяться у письмовій формі та кожна з яких оцінюється:

Контрольна робота для денної форми навчання

Критерії оцінювання	Кількість балів
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який у повному обсязі дав відповіді на всі питання. При цьому використовував актуальну наукову термінологію, належним чином обґрунтовував свої думки та зробив узагальнені підсумки.	4
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який в основному розкрив зміст теоретичних питань. Проте, при висвітленні деяких питань не вистачало достатньої аргументації, допускалися при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.	3
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав фрагментарні відповіді на теоретичні питання (без аргументації й обґрунтування, підсумків), у відповідях присутні неточності та помилки або відповідь дана лише на окремі питання.	2
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав неправильну відповідь на всі теоретичні питання, допустив істотні помилки, оперував неактуальною застарілою інформацією або відповіді на питання відсутні взагалі або не виконав роботу.	1
Відсутня робота	0

Контрольна робота для заочної форми навчання

Критерії оцінювання	Кількість балів
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який у повному обсязі дав відповіді на всі питання. При цьому використовував актуальну наукову термінологію,	8-13

належним чином обґрунтував свої думки та зробив узагальнені підсумки.	
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який в основному розкрив зміст теоретичних питань. Проте, при висвітленні деяких питань не вистачало достатньої аргументації, допускалися при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.	4-7
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав фрагментарні відповіді на теоретичні питання (без аргументації й обґрунтування, підсумків), у відповідях присутні неточності та помилки або відповідь дана лише на окремі питання.	1-3
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав неправильну відповідь на всі теоретичні питання, допустив істотні помилки, оперував неактуальною застарілою інформацією або відповіді на питання відсутні взагалі або не виконав роботу.	0

Критерії оцінювання індивідуальної роботи.

У робочій програмі зазначається назва індивідуального завдання, його обсяг, структура, коротка характеристика змісту і вимог до виконання та оцінювання

Індивідуальна робота здійснюється у формі реферату, презентації, проєкту або інших формах описаних робочою програмою або методичною розробкою і оцінюється від 0 до 5 (заочна) і 0 до 9 – денна форма навчання.

Шкала оцінювання індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти денної форми навчання

Кількість балів	Критерії оцінювання
9	Послідовність, логічність написання, а також підготовка презентації та, відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками. Якісно здійснено аналіз усіх компонентів індивідуальної роботи: психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір); перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів; технології роботи з пошукачами по кожній вакансії
8	Послідовність, логічність написання та відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками. Достатньо добре здійснено аналіз усіх компонентів індивідуальної роботи: психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір); перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів; технології роботи з пошукачами по кожній вакансії
7	Послідовність, логічність написання та відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками. Обігово здійснено аналіз усіх компонентів індивідуальної роботи: психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір); перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів; технології роботи з пошукачами по кожній вакансії
6	Послідовність, логічність написання та відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками. Обігово здійснено аналіз двох компонентів індивідуальної роботи: психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір); перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів; технології роботи з пошукачами по кожній вакансії

5	Послідовність, логічність написання та відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками. Обігово здійснено аналіз одного компонентів індивідуальної роботи: психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір); перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів; технології роботи з пошукачами по кожній вакансії
4	Робота представлена формально, без зазначення актуальності та висновків
3	Робота не має презентації або іншого візуального контенту, проте здобувач вищої освіти може дати чіткі відповіді по тематиці індивідуального завдання
2	Робота не має презентації або іншого візуального контенту, здобувач вищої освіти не може дати чіткі відповіді по тематиці індивідуального завдання
1	Робота не написана, не представлена, проте у здобувача вищої освіти є певні міркування щодо досліджуваного питання
0	Робота не виконана

Шкала оцінювання індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти заочної форми навчання

Кількість балів	Критерії оцінювання
5	Послідовність, логічність написання, а також підготовка презентації та, відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками.
3-4	Послідовність, логічність написання та відповідно його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками.
1-2	Послідовність, логічність написання, але без презентації.
0	Не написано та не зроблено презентацію по ньому.

Шкала оцінювання самостійної роботи здобувачів вищої освіти

Критерії оцінювання	Кількість балів	
	Денна ф/н	Заочна ф/н
В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.	2	3
Володіє навчальним матеріалом фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань	1	1-2
Самостійна робота не виконана	0	0

Підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється за результатами поточного контролю (від 0 до 100 балів) та диференційований залік (від 0 до 50 балів). Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання є отримання не менше 25 балів за поточний контроль та 25 балів за підсумковий контроль у формі екзамену.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в національну шкалу та шкалу за системою ЄКТС здійснюється:

Таблиця відповідності результатів контролю знань за різними шкалами й критеріями оцінювання

Сума балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Критерії оцінювання	Рівень компетентності	Оцінка за національною шкалою	
					Екзамен	Залік
90-100	A	відмінно	Здобувач вищої освіти виявляє особливі творчі здібності, вміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить та опрацьовує необхідну інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні обдарування і нахили.	високий (творчий)	відмінно	зараховано
80-89	B	дуже добре	Здобувач вищої освіти вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно розв'язує вправи і задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна.	достатній (конструктивний-варіативний)	добре	
70-79	C	добре	Здобувач вищої освіти вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; в цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок.			
60-69	D	задовільно	Здобувач вищої освіти відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень; з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих.	середній (репродуктивний)	задовільно	
50-59	E	достатньо	Здобувач вищої освіти володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні.			

35-49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання семестрового контролю	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу.	Низький (рецептивний-продуктивний)	незадовільно	Не зараховано
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням залікового кредиту	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об'єктів.			

Результати складання диференційованого заліку оцінюються за чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») і вносяться у відомість обліку успішності здобувача вищої освіти, залікову книжку, індивідуальний навчальний план здобувача вищої освіти (крім «незадовільно» і «не зараховано»).

Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом навчання навчальної дисципліни. Критерії оцінювання відповідно до виду робіт, необхідно конкретизувати.

6. ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання можуть бути:

- диференційований залік;
- дидактичні і стандартизовані тести;
- комп'ютерне тестування на платформі MOODLE ДПУ
- командні проекти;
- аналітичні звіти, реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

7. ФОРМИ ТА ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль:

1. Особливості впливу візуалізації та планування на успіх у професійній діяльності. Важливість керування емоціями під час професійної діяльності
2. Вплив емоційних станів та самооцінки на досягнення професійного успіху Шляхи подолання емоційного пригнічення
3. Корекція на шляху підвищення самооцінки
4. Баланс між оптимістичним та песимістичним відношенням до життя
5. Психологічні умови досягнення професійної успішності
6. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
7. Боротьба мотивів і вольова поведінка
8. Внутрішньоособистісний конфлікт
9. Внутрішньоособистісний конфлікт: особливості та види, моделі поведінки та подолання
10. Внутрішньоособистісний конфлікт та адитивна поведінка
11. Прийняття рішення та ціле покладання
12. Процес вибору альтернатив
13. Вибір за умов невизначеності (Парі Паскаля. Помилки першого та другого роду. Парадокс вибору)
14. Цілепокладання. Етапи постановки цілей
15. Лідерство в дослідженнях психології та менеджменту
16. Визначення поняття «лідерство»
17. Відмінність лідерства від менеджменту
18. Дослідження лідерства
19. Підходи до лідерства в менеджменті
20. Підходи до лідерства в менеджменті: (поведінковий, ситуаційний, з позиції особистих якостей)
21. Підходи до лідерства в психології
22. Підхід до лідерства в психології: емпіричні дослідження глибинних чинників
23. Психологічні теорії лідерства
24. Вплив психологічних установок на лідера
25. Лідерство і мотивація

Підсумковий контроль

1. Поведінкові підходи до лідерства: модель континууму (Р. Танненбаум, В. Шмідт)
2. Двомірна модель участі підлеглих, управлінська решітка (Ф. Блейк, Дж. Моунтон)
3. Ситуаційний підхід до дослідження лідерства: теорія найменш пріоритетного працівника (Ф. Фідлер)
4. Теорія ситуаційного лідерства (П. Херсі, К. Бланшар)
5. Теорія «шлях – мета» (Р. Хаус)
6. Нормативна модель прийняття рішень (В. Врум, П. Йеттон, А. Яго)
7. Теорія атрибутивного лідерства: теорія атрибуцій (Ф. Хайдер)
8. Кваліфікаційна модель (Г. Келлі)
9. Атрибутивна модель лідерства, стосовно до поганої роботи підлеглих (Г. Мітчелл, С. Ерліх)
10. Харизматичне лідерство: теорія харизматичного лідерства (Р. Хаус)
11. Теорія Я-концепції (Шамір)
12. Теорія атрибуції (Конгер і Канунгу)
13. Трансформаційне лідерство: відмінності трансформаційного і трансакційного лідерства
14. Вимірювання лідерства в концепції Б. Баса
15. Процес трансформаційного лідерства в дослідженнях Тічі і Девані
16. Основні стратегії ефективних лідерів (Бенис, Нанус)

17. Інноваційне лідерство
18. Відповідальне лідерство
19. Вплив психологічних установок на лідера
20. Лідерство і мотивація
21. Теорії мотивації
22. Способи делегування владних повноважень
23. Теорії лідерських якостей: теорії видатної особистості
24. Когнітивний, практичний і емоційний інтелект і лідерство
25. Поведінкові підходи до лідерства
26. Особливості впливу візуалізації та планування на успіх у професійній діяльності. Важливість керування емоціями під час професійної діяльності
27. Вплив емоційних станів та самооцінки на досягнення професійного успіху Шляхи подолання емоційного пригнічення
28. Корекція на шляху підвищення самооцінки
29. Баланс між оптимістичним та песимістичним відношенням до життя
30. Психологічні умови досягнення професійної успішності
31. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
32. Боротьба мотивів і вольова поведінка
33. Внутрішньоособистісний конфлікт
34. Внутрішньоособистісний конфлікт: особливості та види, моделі поведінки та подолання
35. Внутрішньоособистісний конфлікт та адитивна поведінка
36. Прийняття рішення та ціле покладання
37. Процес вибору альтернатив
38. Вибір за умов невизначеності (Парі Паскаля. Помилки першого та другого роду. Парадокс вибору)
39. Цілепокладання. Етапи постановки цілей
40. Лідерство в дослідженнях психології та менеджменту
41. Визначення поняття «лідерство»
42. Відмінність лідерства від менеджменту
43. Дослідження лідерства
44. Підходи до лідерства в менеджменті
45. Підходи до лідерства в менеджменті: (поведінковий, ситуаційний, з позиції особистих якостей)

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

Основна:

1. Євтушенко О. Н. Психологія управління: [науково-практичні рекомендації по проведенню психологічного практикуму з курсу «Психологія управління»]. Миколаїв : Вид-во ПП Шамрай, 2019. 60 с.
2. Мітлош А.В., Маляко В. О., Бажанюк В.С., Камишин В. В. Психологічні особливості лідерської обдарованості: :концепції, діагностика, тренінги [Текст]: монографія. К. : Ін-т обдарованої дитини, 2020. 290 с.
3. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання [Текст]: навч. посібник К. : ЦУЛ, 2018. 250 с.

Допоміжна:

4. Серьогін С. Формування якостей керівника у державному управлінні *Вісник УАДУ при Президенті України*. 2013. № 3. С.137-146.
5. Сопівник Р.В., Сопівник І.В., Варивода Н.А. Лідерологія: навчальний посібник. К.: «Компринт», 2018. 488 с.
6. Петухова І., Волошин В. Профілактика емоційного та професійного вигорання співробітників фіскальної служби. Управління публічними фінансами та проблеми забезпечення національної економічної безпеки: збірник тез Податкового конгресу (м. Ірпінь, 12 грудня 2019 р.). Ірпінь: Університет ДФС України, 2019. С. 623 – 626.
7. Пілецька Л. С. Психологія бізнесу: Довідково-методичний посібник. Івано-Франківськ: Місто-НВ, 2017. 150с.
8. Прищак, М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навчальний посібник. Вінниця, 2016. 150 с.
9. Управління бізнесом: підручник / С. В. Панченко, В. Л. Дикань, І. В. Воловельська та ін.; за заг. ред. В. Л. Диканя. Харків: УкрДУЗТ, 2017. 288 с.

Інформаційні ресурси

10. Белікова Ю. В. Становлення та переваги емоційного лідерства URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua>
11. Кочубей Т. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. Психолого-педагогічні URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppps_2012_40_28.
12. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/31806/1/Romanovskiyi_Teoriia_i_praktyka_for_muvannia%20lidera_2017.pdf

Міжнародні видання:

13. Human Resource Management: HR for People Managers (online course) URL: <https://www.coursera.org/specializations/human-resourcemanagement>.
14. Preparing to Manage Human Resources (online course) URL: <https://www.coursera.org/learn/managing-human-resource>

РЕЦЕНЗІЯ

на робочу програму навчальної дисципліни
«ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА HR»
для підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
(денної та заочної форм навчання)
галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»
освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»
розроблену кандидатом педагогічних наук, доцентом,
в.о. завідувача кафедри психології, педагогіки та соціології
І.О. ПЕТУХОВОЮ

Становлення та розвиток вітчизняного управління організаціями на сучасному етапі відбувається в достатньо динамічних соціально-політичних та соціально-економічних умовах. Зміни, які постійно відбуваються у суспільстві, вносять певні корективи в діяльність психолога, HR-менеджера, особистість, організацію тощо. На сьогодні можна говорити, про те, що організації стали більш відкритими, гнучкими, гуманістично спрямованими, з'явилися нові типи організацій (наприклад, віртуальні) тощо. Відповідно змінюється і психологія персоналу сучасних організацій. Відбуваються трансформації мотиваційної сфери працівника, змінюються вимоги до його компетенцій, набувають зрушень особистісні показники, формуються нові типи трудової поведінки працівників. Сучасна академічна організаційна, управлінська та економічна наука визначає ці зрушення, досліджує особливості діяльності організацій у сучасних умовах, аналізує закономірності їх подальшого розвитку, постійно «шукає» відповіді на нові актуальні питання та проблеми, що виникають в організаціях під впливом постійно діючих змін. Одним із таких нових напрямів досліджень змін в організації роботи є навчальна дисципліна «Психологія лідерства та HR». Навчальна дисципліна «Психологія лідерства та HR» відноситься до навчальних дисциплін вибіркового компоненту освітньої програми професійної підготовки здобувачів вищої другого (магістерського) рівня зі спеціальності 053 «Психологія».

Робоча програма має логічно побудовану структуру, у ній запропонований перелік питань до самоконтролю, що спрямовані на закріплення знань здобувачів вищої освіти. Практичні та самостійні завдання відповідають програмі та містять вірно структурно підібраний матеріал відповідно тематиці лекцій.

Основними формами вивчення курсу є лекції, семінарські заняття, тестування, самостійна та індивідуальна робота студентів. В основі індивідуальної роботи лежать методи активізації пізнавальної діяльності студентів як на аудиторних заняттях, так і при організації самостійної роботи.

Вдало підібрана тематика дозволяє комплексно підійти до вивчення курсу.

Форми контролю та список рекомендованої літератури дозволяють комплексне вивчення дисципліни.

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» може бути рекомендована для затвердження і впровадження у освітній процес ДПУ.

Рецензент:

доктор наук із соціальних комунікацій
в.о. завідувача кафедри мовної підготовки та
соціальних комунікацій

Т.С. Гиріна

РЕЦЕНЗІЯ

на робочу програму навчальної дисципліни
«ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА HR»
для підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
(денної та заочної форм навчання)
галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність 053 «Психологія»
освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»
розроблену кандидатом педагогічних наук, доцентом,
в.о. завідувача кафедри психології, педагогіки та соціології
І.О. ПЕТУХОВОЮ

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» складена відповідно до освітньої програми підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія», освітньо-професійної програми «Психологія. психологія бізнесу».

Навчальна дисципліна спрямована на формування системи знань і вмінь як передумов професійної діяльності психолога в сфері надання послуг організаціям і бізнесу.

Мета навчальної дисципліни – формування у здобувачів вищої освіти системи знань і професійних компетенцій в галузі фундаментальних досліджень, прикладних розробок і практики психології лідерства та HR.

Завдання навчальної дисципліни: поглиблення знань здобувачів вищої освіти щодо впливу мотивації на досягнення успіху в професійній діяльності; формування здатності враховувати психологічні особливості особистості для досягнення професійної успішності, орієнтуватися у проблемах і напрямках розвитку сучасної психології лідерства, використовувати досвід ефективного лідерства у професійній діяльності та застосовувати фундаментальні принципи етики лідера; засвоєння методів психологічної діагностики, які застосовуються у сфері HR; сприяння творчому використанню отриманих знань, умінь і навичок для формування професійних компетентностей здобувачів вищої освіти.

Робоча програма навчальної дисципліни логічно побудована і включає всі необхідні змістові складові для забезпечення успішного оволодіння компетентностями з даної навчальної дисципліни: перлік питань до лекційних занять, семінарських, питання до самостійної роботи і самоконтролю, список сучасної літератури.

Робоча програма висвітлює як теоретичні моделі, так і практичні методи, які розглядатимуться на семінарських заняттях. За всіма темами надається перелік новітньої літератури для самостійної підготовки. Запропоновані питання до семінарських занять повністю відповідають основному матеріалу дисципліни.

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» може бути рекомендована для затвердження і впровадження у освітній процес ДПУ.

Рецензент:

доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри

Людмила Романюк