



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ»



Галузь знань		07 «Управління і адміністрування»		Освітній рівень		магістр		
Спеціальність		075 «Маркетинг»		Семестр		2		
Освітньо-професійна програма		«Маркетинг»		Тип дисципліни		Вільного вибору		
Факультет		Економіки і менеджменту		Кафедра		Менеджмент		
Обсяг:	Кредитів ECTS	Годин	За видами занять (денне/заочне)					Вид контролю
			Лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	Лабораторних занять	Самостійна підготовка	
	4	120	18/4	-	36/4	-	66/112	Залік

ВИКЛАДАЧІ

Бившева Лада Олексіївна, ladabyvsheva@gmail.com



Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ДДМА.
 Досвід роботи - більше 15 років.
 Автор понад 40 наукових та навчально-методичних праць, в тому числі 2 монографій з актуальних проблем економіки та управління.
 Провідний лектор з дисциплін: «Управління персоналом», «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Психологія управління».

АНОТАЦІЯ КУРСУ

Взаємозв'язок у структурно-логічній схемі

Освітні компоненти, які передують вивченню	1. Менеджмент. 2. Методи прийняття управлінських рішень. 3. Тренінг з організації командної роботи. 4. Менеджмент персоналу. 5. Психологія 6. Філософія.
Освітні компоненти для яких є базовою	Кваліфікаційна робота магістра

Компетенції відповідно до освітньо-професійної програми

Soft- skills / Загальні компетентності (ЗК)	Hard-skills / Спеціальні (фахові) компетенції
<p>ЗК1. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>ЗК2. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).</p> <p>ЗК4. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації</p> <p>ЗК5. Навички міжособистісної взаємодії.</p> <p>ЗК6. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.</p> <p>ЗК8. Здатність розробляти проекти та управляти ними</p>	<p>СК3. Здатність до проведення самостійних досліджень та інтерпретації їх результатів у сфері маркетингу.</p> <p>СК4. Здатність застосовувати творчий підхід до роботи за фахом.</p> <p>СК5. Здатність до діагностування маркетингової діяльності ринкового суб'єкта, здійснення маркетингового аналізу та прогнозування.</p> <p>СК6. Здатність обирати і застосовувати ефективні засоби управління маркетинговою діяльністю ринкового суб'єкта на рівні організації, підрозділу, групи, мережі.</p> <p>СК8. Здатність формувати систему маркетингу ринкового суб'єкта та оцінювати результативність і ефективність її функціонування.</p>

Результати навчання відповідно до освітньо-професійної (програмні результати навчання – ПРН)

<p>ПРН 3 Планувати і здійснювати власні дослідження у сфері маркетингу, аналізувати його результати і обґрунтовувати ухвалення ефективних маркетингових рішень в умовах невизначеності</p> <p>ПРН 8 Використовувати методи міжособистісної комунікації в ході вирішення колективних задач, ведення переговорів, наукових дискусій у сфері маркетингу.</p> <p>ПРН 14 Формувати маркетингову систему взаємодії, будувати довгострокові взаємовигідні відносини з іншими суб'єктами ринку.</p> <p>ПРН 17. Знати психологічні методи та прийоми, що застосовуються у сфері маркетингового управління, та використовувати набуті знання для оцінки об'єктивних факторів оточення, створення умов щодо генерування нових ідей у мінливому бізнес-середовищі та вирішення актуальних маркетингових завдань.</p>
--

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

Анотація	<p>Сучасні умови характеризуються підвищенням ролі персоналу у підприємствах, що обумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які викликані застосуванням нових технік, технологій; трансформація функцій контролю, підвищення значущості самоконтролю і самодисципліни. У зв'язку з цим особливої актуальності на сучасному етапі набувають питання роботи з персоналом, особливо психологічні технології управління в організаціях</p> <p>Дисципліна посідає важливе місце в структурно-логічній схемі підготовки магістрів за спеціальністю 075 «Маркетинг». Вивчення даної дисципліни базується на концепціях і поняттях психології, менеджменту, маркетингу, управління персоналом і спрямоване на формування сучасного фахівця.</p>
Мета	формування компетентностей щодо розробки та застосування сучасних психологічних технологій роботи з персоналом фахівця з маркетингу
Формат	Лекції (очний, дистанційний формат), практичні заняття (очний, дистанційний формат), консультації (очний, дистанційний формат), підсумковий контроль – екзамен (очний, дистанційний формат)
«Правила гри»	<ul style="list-style-type: none"> • Курс передбачає роботу в колективну роботу • Середовище в аудиторії є доброзичливим. • Освоєння дисципліни передбачає обов'язкове відвідування лекцій і практичних занять, а також самостійну роботу. • Самостійна робота включає в себе теоретичне вивчення питань, що стосуються тем лекційних занять, а також проробку діагностичних методик, що стосуються теми лідерства та професійної успішності. • Завдання, щот є в програмі, мають бути виконані у встановлений термін. • Під час роботи над завданнями не допустимо порушення академічної доброчесності: при використанні Інтернет ресурсів та інших джерел інформації студент повинен вказати джерело, використане в ході виконання завдання. У разі виявлення факту плагіату студент отримує за завдання 0 балів.

СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

Лекція 1	Предмет, мета і завдання курсу. Вступ в психологічні технології управління персоналом	Практичне заняття 1	<i>Заняття 1.</i> Сутність психологічних технологій управління персоналом (діалог-пояснення) <i>Заняття 2 .</i> Сучасне поняття управління персоналом(тестування)	Самостійна робота	Вимоги до технологічної побудови системи управління персоналом
Лекція 2	Методологічні засади технологій управління персоналом	Практичне заняття 2	<i>Заняття 3,4</i> Сутність технологій управління персоналом (діалог-пояснення, рішення управлінських задач)		Особливості технологій управління персоналом
Лекція 3	Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду.	Практичне заняття 3	<i>Заняття 5.</i> Технології проведення тестування (проведення тестування) <i>Заняття 6.</i> Ефективність підбору персоналу		Діагностичні методики з найму персоналу
Лекція 4	Коучинг та тренінг – сучасні психологічні технології роботи з персоналом	Практичне заняття 4	<i>Заняття 7.</i> Усне опитування№1. <i>Заняття 8,9.</i> Поняття тренінгу та коучингу (діалог пояснення , психологічний тренінг)		Методологія побудови тренінгу та коучингових сесій
Лекція 5	Технології роботи організаційних психологів з керівниками організацій	Практичне заняття 5	<i>Заняття 10.</i> Технологія формування етичної культури менеджерів(індивідуальне завдання) <i>Заняття 11.</i> Контрольна робота 1		Технологія самореалізації менеджерів
Лекція 6	Технології роботи організаційних психологів з персоналом організацій	Практичне заняття 6	<i>Заняття 12,13</i> Технології адаптації працівників організації. (діалог-пояснення) <i>Заняття 14.</i> Технології попередження стресу в організації (діалог-пояснення)		Сучасні методи адаптації працівників
Лекція 7	Технології запобігання та розв'язання конфліктів	Практичне заняття 7	<i>Заняття 15.</i> Технологія формування сприятливого психологічного клімату організації. (індивідуальне завдання) <i>Заняття 16.</i> Технологія ефективного ділового спілкування		Ділова риторика
Лекція 8	Технологія формування професійної успішності менеджера.	Практичне заняття 8	<i>Заняття 17</i> Формування професійної успішності керівника (діалог-пояснення, тренінгові вправи) <i>Заняття 18</i> Колоквіум №1		Фактори, що впливають на успішність керівника

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Ноутбук Emachines eM350 NAV51 (Intel® Atom™ N450 (1,66 GHz) / RAM 1 ГБ), мультимедійний бізнес-проектор Epson EB-X92, мультимедійний проектор unic UC28, OpenOffice.org 4.1.7, Googledocs, Internet-браузер Google Chrome 85.04183.121, маркерна дошка і екран;
Система дистанційного навчання і контролю Moodle – <http://moodle.dgma.donetsk.ua/course/view.php?id=553>

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Основна література

- 1 Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие / Н.П.Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш. – Мн.: Интерпрес-сервис, 2002. – 352с.
- 2 Еськов. А.Л. Управление деловой карьерой: Монография/ А.Л.Еськов, В.С. Савельева. – Краматорск: ДГМА, 2005. – 356с.
- 3 Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: Монография / НАН Украины, Институт экономики промышленности. – Донецк, 2005. – 390с.
- 4 Коваленко Г.А. Корпоративное управление. Управление изменениями и развитием, формирование будущей фирмы/ Г.А. Коваленко, С.В. Ковалевский. – Краматорск: ДГМА, 2004. – 120с.
- 5 Лукичева Л.И. Управление организацией: Учебное пособие. – М: Омега – Л, 2004. – 360с.
- 6 Макогон Ю.В. Система переподготовки кадров в странах ЕС: проблемы развития / Ю.В. Макогон, В.В. Колонихин и др. – Донецк: ДонГУ, 1997. – 36с.
- 7 Савельева В.С. Управління персоналом: Навч. посібник. /В.С. Савельева, О.Л. Єськов. – Краматорськ: ДГМА, 2004. – 384с.
- 8 Савельева В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – Краматорськ: ДДМА, 2004. – 280с.
- 9 Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560с.
- 10 Обозов И., Щекин Г. Психология работы с людьми. - Киев, 1994. - С.102-110.
- 11 Савельева В.С. Методичні вказівки і задачі до контрольних робіт за курсом "Управління персоналом" для студентів спеціальності 7.050201. "Менеджмент організацій" і слухачів системи післядипломної освіти. - Краматорськ: ДДМА, 2003. - 18с.
- 12 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» в схемах и таблицах: Раздаточный материал для студентов специальности 7.050201 «Менеджмент организаций» и слушателей системы последипломного образования / Сост. В.С.Савельева. - Краматорск: ДГМА, 2002 - 36с.
- 13 Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2002.

Додаткові джерела

- 1.Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. - М.: Изд-во МГУ, 2005.
 - 2.Волгин А.П., Матирко В.П., Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. - М.: Дело, 2002.
 - 3.Управление персоналом : Учебник / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560с.
 - 4.Якокка Л. Карьера руководителя /Пер. с англ. при участии У. Новака; Общ. ред. и вступ. ст С.Ю. Медведева. – М.: Прогресс, 1991. – 384с.
 - 5.Савельева В.С. Методичні вказівки і задачі до контрольних робіт за курсом "Управління персоналом" для студентів спеціальності 7.050201. "Менеджмент організацій" і слухачів системи післядипломної освіти. Краматорськ:ДДМА,2003 - 18с
 - 6.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 2004.
 7. «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» В СХЕМАХ И ТАБЛИЦАХ: Раздаточный материал для студентов специальности 7.050201 «Менеджмент организаций» и слушателей системы последипломного образования / Сост. В.С. Савельева. – Краматорск: ДГМА, 2002 – 36с.
 - 8.Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2002.
- Web-ресурси**
1. <http://www.e-xecutive.ru/>
 2. <http://elibrary.ru/default.asp>
 3. <http://e-educ.ru/tsisa3.html>
 4. <http://managment-study.ru/predprivatie-kak-sistema.html>
 5. <http://www.inventech.ru>
 6. <http://www.projectlibre.com/>
 7. <https://products.office.com/ru-ru/project/project-management-software?rtc=1>

СИСТЕМА ОЦІНКИ

Склад модулів		Сума балів	ECST	Оцінка	Рівень компетентності
Форми та методи контролю	Рейтингова оцінка, бали	90 - 100	A	відмінно	Високий Повністю забезпечує вимоги до знань, умінь і навичок, що викладені в робочій програмі дисципліни. Власні пропозиції студента в оцінках і вирішенні практичних задач підвищують його вміння використовувати знання, які він отримав при вивченні інших дисциплін, а також знання, набуті при самостійному поглибленому вивченні питань, що відносяться до дисципліни, яка вивчається.
Контрольна робота	25	81 - 89	B	добре	Достатній Забезпечує студенту самостійне вирішення основних практичних задач в умовах, коли вихідні дані в них змінюються порівняно з прикладами, що розглянуті при вивченні дисципліни
Усне опитування	25				
Індивідуальне завдання	5				
Індивідуальне завдання	5	75 - 80	C	Достатній Конкретний рівень, за вивченим матеріалом робочої програми дисципліни. Додаткові питання про можливість використання теоретичних положень для практичного використання викликають утруднення.	
Колоквіум	30	65 - 74	D	задовільно	Середній Забезпечує достатньо надійний рівень відтворення основних положень дисципліни
Тестування	10				
		55 - 64	E		Середній Є мінімально допустимим у всіх складових навчальної програми з дисципліни
		30 - 54	FX	незадовільно	Низький Не забезпечує практичної реалізації задач, що формуються при вивченні дисципліни
		0 - 29	F		Незадовільний Студент не підготовлений до самостійного вирішення задач, які окреслює мета та завдання дисципліни

Силабус за змістом повністю відповідає робочій програмі навчальної дисципліни