

Український державний університет залізничного транспорту



Силабус

з дисципліни «HR-менеджмент та психологія управління»
для здобувачів 2го рівня вищої освіти спеціальності 075 «Маркетинг»

2024/2025 навчального року

Лекції та практичні заняття за розкладом – <http://rasp.kart.edu.ua>

Дисципліна містить змістові модулі:

Змістовий модуль 1. Особистість та її потенціал у системі управління

Тема 1. Загальні засади психології управління.

Тема 2. Особистість у психології управління.

Тема 3. Психологія керівництва та лідерства

Змістовий модуль 2. Психологія управлінської діяльності

Тема 4. Мотивація персоналу.

Тема 5. Психологія прийняття рішень

Змістовий модуль 3. Соціально-психологічні особливості управління

Тема 6. Група як об'єкт управління

Тема 7. Психологія комунікації в організації

Тема 8. Лояльність і благонадійність

Компетентності, знання, вміння, розуміння, якими оволодіє здобувач вищої освіти в процесі навчання

Навички спільної діяльності та співробітництва (уміння ефективно працювати в команді; уміння правильно визначити психологічні особливості колег та знаходити індивідуальний підхід до них; навички міжособистісної взаємодії).
Навички ефективного спілкування. Уміння використовувати знання про психологічні закони управління, стилі керівництва, теорії мотивації персоналу та психологічні особливості прийняття рішень в практиці управління.
Результати навчання здобувача вищої освіти. Здатність продемонструвати знання та розуміння сучасних уявлень про психологічний компонент управлінської діяльності та використовувати їх в практиці управління.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Управління персоналом. Конспект лекцій. Позднякова Л.О., Гриценко Н.В. УкрДУЗТ. – 2018. – 80с.
2. Електронна бібліотека. Методичні вказівки до курсового проекту з дисципліни «Управління персоналом» УкрДУЗТ, 2018р.-40с. електронний ресурс кафедри.

Додаткова.

1. Барков В.А. Управление персоналом. – М.; Юрист, 2001. – 456 с.
2. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом. – Учебник для студентов экономических вузов. – М.: «Интерпрессервис», 2003. – 234 с.
3. Колпаков В.М. Управление развитием персонала. Навч. посібник. – К.: КЕУП, 2006. – 801с.
4. Колпаков В.М. Методы управления: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. и. доп. – К.: МАУП, 2003. – 368 с.
5. Крушельницька О.В. Управление персоналом: Навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Кондор, 2005.
6. Савельева В.С., Єськов О.Л. Управление персоналом. Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 256 с.
7. Ситник Н.І. Управление персоналом: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2009. – 472 с.
8. Щёкин Г.В. Организация и психология управления персоналом: Навч.-метод. пос. – К.: КЕУП, 2002.
9. Бизюкова И.В. Кадри управління: підбір й оцінка. Методичний посібник для ВНЗ – Л.: Економіка, 2006. – 289 с.
10. Бик Ф.Л., Китушин В.Г. Механізм розвитку та управління. Менеджмент. – 2008. – № 4.
– С. 7-9.
11. Ігнат'єва І.А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика. – К.: Знання України, 2005. – 250 с.

12. Янковська Л.А. Менеджмент персоналу: підготовка та перепідготовка працівників підприємства: Навч. посіб. – Л.: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 196 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. <http://metod.kart.edu.ua/>
2. <https://stud.com.ua/37958/ekonomika/ekonomika>
3. https://stud.com.ua/21296/menedzhment/upravlinnya_personalom
4. <http://www.hneu.edu.ua/web/public/moved/hneu/Education/Licensing.pdf>
5. <http://www.tmssoft-ltd.com/ua/about/about.php>

Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90-100	A
ДОБРЕ – 4	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	Незадовільно – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

Завдання на самостійну роботу:

Уточнюється у викладача

Ступінь залученості:

Мета участі в курсі – залучити вас до дискусії, розширити можливості навчання для себе та своїх однолітків та дати вам ще один спосіб перевірити свої погляди на питання управління конфліктів. Участь буде оцінюватися на основі кількості та вірності ваших відповідей. Питання, хоча й заохочуються, однак не оцінюються в цьому блоці. Ми намагаємося надати всім студентам рівні та справедливі можливості для підвищення власною залученості. **Максимальна сума становить 10 балів.**

Практичні заняття:

Оцінюються за відвідуваннями (до 2 балів), ступенем залученості (до 8 балів) та стислою презентацією виконаного завдання (до 10 балів). **Максимальна сума становить 20 балів.**

Модульне тестування:

Оцінюються за вірними відповідями на тестові модульні питання (15 питань в тесті, кожна вірна відповідь оцінюється в 3 бали). **Максимальна кількість становить 40 балів за модуль.**

Іспит:

- Студент, за результатами модульного 1-го та 2-го контролю шляхом накопичення балів отримує оцінку за іспит. Максимальна кількість балів, яку може отримати студент становить 100 (до 60 балів поточного контролю та до 40 балів тестування). Середнє арифметичне суми модульних оцінок складає загальний бал за іспит. Якщо студент не погоджується із запропонованими балами він може підвищити їх на іспиті.

Результати навчання

Знати історію становлення і розвитку підходів у менеджменті персоналу і технологій управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами.

Знати закономірності послідовних трансформацій різноманітних організаційних культур і детермінованість застосування передових способів менеджменту персоналу до ступеня зрілості національної і корпоративної культури, та технології й методи управління персоналом.

Володіти принципами політики управління персоналом, форми і методи планування й організації роботи з кадрами.

Вміти керувати розробкою політики управління персоналом підприємства, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням кадрових потреб.

Вміти оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організувати навчання персоналу, керувати діяльністю служб з управління персоналом щодо планування та реалізації ділової кар'єри персоналу організації.

Використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо

підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу на виробництві.

Вміти планувати й організовувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи.

Кодекс академічної доброчесності

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультиватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>