

Робоча програма навчальної дисципліни «Управління персоналом» для бакалаврів спеціальності 073 «Менеджмент» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. менеджменту – Д. : НТУ «ДП», 2018. – 15 с.

Розробник – Усатенко О.В.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки студентів до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Робоча програма буде в пригоді для формування змісту підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедр університету.

Погоджено рішенням методичної комісії спеціальності 073 Менеджмент організацій і адміністрування (протокол № __ від __.__.2018).

Рекомендовано до видання редакційною радою НТУ «ДП» (протокол № __ від __.__.2018).

ЗМ ІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ	8
6.1 Шкали	8
6.2 Засоби та процедури	9
6.3 Критерії	10
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ...	13
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	13

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В освітньо-професійній програмі Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спеціальності 073 «Менеджмент» здійснено розподіл програмних результатів навчання (ПРН) за організаційними формами освітнього процесу. Зокрема, до дисципліни Ф9 «Управління персоналом» віднесено такі результати навчання:

ЗР4; СР6	демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи
ЗР9	демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним
ЗР10	виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера
СР1	демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства
СР3	описувати зміст функціональних сфер діяльності організації
СР5	застосовувати методи менеджменту для забезпечення ефективності діяльності організації
СР7	показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування персоналу організації
СР10	ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації

Мета дисципліни – формування компетентностей щодо управління персоналом.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
СР1	СР1 – 1.1	розуміти місце та значення управління персоналом у системі менеджменту організацій
	СР1 – 1.2	знати основні принципи управління персоналом у сучасній системі менеджменту організацій
СР3	СР3 – 3.1	управляти персоналом як соціальною системою з урахуванням видів структур персоналу організації, наявності працівників різних категорій та їх чисельності
СР1	СР1 – 1.3	вміти будувати активну кадрову політику організації, зокрема визначати основні заходи з її формування та реалізації
	СР1 – 1.4	вміти розробляти та реалізовувати кадрові стратегії організації
СР5	СР5 – 5.1	враховувати основні функції кадрової служби при будівництві її раціональної структури і вміти розробляти кадрові документи
СР3	СР3 – 3.2	володіти навичками кадрового планування з метою визначення оптимальної чисельності та структури працівників
ЗР4; СР6; СР1; ЗР9	ЗР4 – 4.1	вміти використовувати джерела пошуку кандидатів на вакантні посади в організацію та обирати з них найбільш економічно доцільних
	СР6 – 6.1	
	СР1 – 1.5	володіти методами ефективного комплектування штату та адаптації працівників на підприємстві
	ЗР9 – 9.1	вміти проводити співбесіду з кандидатами на вакантні посади в організацію та аналізувати анкетні данні

Шифр ПРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
	шифр ДРН	зміст
ЗР4; СР6; СР1; СР7; СР10	ЗР4 – 4.2 СР6 – 6.2	формувати з робочих груп ефективні команди, гравці яких здатні налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань
	СР1 – 1.6	забезпечувати ефективні управлінські комунікації в процесі командної роботи
	СР7 – 7.1	використовувати дієві інструменти для управління трудовою поведінкою персоналу організації
	СР10 - 10.1	адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, використовувати методи профілактики стресу у підлеглих та методи психогігієни для керівників
СР5	СР5 - 5.2	володіти методами раціонального оцінювання працівників та вміти їх застосовувати
ЗР9; ЗР10	ЗР9 – 9.2	обирати форми та методи навчання працівників та застосовувати їх залежно від потреб організації
	ЗР10 -10.1	розраховувати показники руху кадрів в організації
СР5	СР5 - 5.3	готувати пропозиції щодо проведення економічно обґрунтованої політики вивільнення персоналу та попередження плинності кадрів
ЗР10	ЗР10 -10.2	мати уявлення про сутність соціального партнерства в організації та знати зміст колективного договору
СР5	СР5 – 5.4	вміти оцінювати рівень ефективності роботи з персоналом підприємства за різними показниками

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Ф1 Психологія управління	ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації
Ф2 Менеджмент	демонструвати знання теорій, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства
Ф4 Самоменеджмент	демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним
Ф6 Теорія організації	демонструвати навички виявлення проблеми та обґрунтування управлінських рішень

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години					
		денна		вечірня		заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	45	18	27	-	-	6	64
практичні	45	18	27	-	-	2	18
лабораторні	-	-	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-	-	-
РАЗОМ	90	36	54	-	-	8	82

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	45
СР1 – 1.1	1. Управління персоналом в системі менеджменту організації	3

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
CP1 – 1.2	Об'єкт, суб'єкт, предмет та цілі управління персоналом. Управління персоналом як наука і навчальна дисципліна. Управління персоналом як специфічна функція менеджменту. Людські ресурси, трудові ресурси, робоча сила, персонал, кадри. Методи принципи управління персоналом та їх характеристика. Зарубіжний досвід управління персоналом	
CP3 – 3.1	2 Управління персоналом як соціальна система Персонал як об'єкт і суб'єкт управління. Класифікація персоналу за категоріями. Основні характеристики персоналу організації. Чисельність та структура персоналу організації. Зміст понять «професія», «спеціальність», «посада», «кваліфікація». Види структур персоналу організації та їх характеристика. Компетентність працівника та її види.	4
CP1 – 1.3 CP1 – 1.4	3. Кадрова політика і стратегія управління персоналом організації Поняття і значення сучасної кадрової політики організації Типи кадрової політики Зміст кадрової політики на різних етапах життєвого циклу організації Розробка та реалізація кадрової політики. Нормативно-правове забезпечення здійснення кадрової політики організації. Сутність стратегії управління персоналом. Кадрові стратегії, відповідні стратегіям розвитку і загальним стратегіям конкуренції.	3
CP5 – 5.1	4. Організація діяльності та функції служб персоналу Призначення і роль сучасних служб персоналу в організації. Стан, проблеми і тенденції розвитку кадрових служб. Різновиди служб персоналу. Основні функції кадрових служб на сучасному етапі. Основні напрями діяльності і ролі менеджера в управлінні персоналом організації. Вимоги до ділових, професійних і особових якостей менеджера кадрової служби. Інформаційне забезпечення служби персоналу. Регламентація правового забезпечення. Організація роботи з документами особового складу підприємства по питаннях прийому, переміщення, звільнення, обліку працівників.	4
CP3 – 3.2	5 Кадрове планування в організації Поняття про кадрове планування. Мета та завдання планування роботи персоналом на підприємстві. Види планування та їх характеристика. Фактори, що впливають на визначення потреб у персоналі. Поняття маркетингу персоналу та його функції. Методи визначення потреб підприємства у персоналі. Характеристика методів планування персоналу. Планування чисельності персоналу за категоріями. Аналіз внутрішніх і зовнішніх джерел майбутньої потреби в персоналі. Прогнозування якісної і кількісної потреби в персоналі.	3
ЗР4 – 4.1 CP6 – 6.1 CP1 – 1.5 ЗР9 – 9.1	6 Організація набору та відбору персоналу Суть набору персоналу і основні документи, що забезпечують його ефективність. Джерела і методи залучення персоналу і їх характеристика.	6

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	Професійна орієнтація і профорієнтаційна робота. Методи і форми професійної орієнтації. Суть відбору персоналу. Основні джерела інформації про кандидатів на вакантні місця. Моделі і методи відбору працівників. Етапи відбору кадрів. Види співбесід. Випробування. Рішення про наймання. Ефективність процес набору персоналу в організацію. Трудова адаптація та її види.	
ЗР4 – 4.2 СР6 – 6.2 СР1 – 1.6 СР7 – 7.1 СР10 - 10.1	7 Управління трудовою поведінкою персоналу організації Життєвий цикл трудового колективу Комунікації в управлінні персоналом Соціально-психологічні фактори трудової поведінки персоналу Стресові фактори та управління ними	3
СР5 - 5.2	8 Ділова оцінка персоналу Суть, функції і види ділової оцінки персоналу. Об'єкти ділової оцінки персоналу. Критерії і методи оцінки персоналу. Інформаційні джерела. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу: робітників, спеціалістів, керівників. Атестація персоналу. Види атестацій.	4
ЗР9 – 9.2 ЗР10 - 10.1	9 Управління розвитком і рухом персоналу організації Розвиток організації та її співробітників Професійне навчання персоналу. Методи професійного навчання. Планування та розвиток кар'єри. Планування і підготовка резерву керівників. Розвиток молодих співробітників з лідерським потенціалом Управління мобільністю персоналу.	5
СР5 - 5.3	10 Управління процесом вивільнення персоналу Причини та фактори вивільнення персоналу. Процедура звільнення. Форми звільнення. Аутсорсинг, аутплейсмент. Соціальні і виробничі критерії вибору працівників на звільнення. Соціальні гарантії. Управління плинністю кадрів. Необхідна і надмірна плинність кадрів, чинники, що їх зумовлюють. Розробка заходів щодо регуляції плинності персоналу.	3
ЗР10 -10.2	11 Соціальне партнерство в організації Соціальне партнерство як засіб узгодження інтересів роботодавців і працівників. Механізм функціонування системи соціального партнерства: функції і завдання, законодавча база. Інтереси роботодавця і працівників: спільність і розбіжність, імовірність виникнення і загострення конфліктів. Колективний договір як засіб зміцнення соціального партнерства. Сторони та зміст колективного договору. Порядок укладення та реєстрації колективного договору.	3
СР5 – 5.4	12 Ефективність управління персоналом Ефективність функціонування комплексної системи управління персоналом організації як частина ефективності діяльності організації у цілому. Економічна, соціальна та організаційна ефективність управління персоналом організації: система економічних, соціальних та організаційних показників управління персоналом, їх сутність та	4

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	зміст. Взаємозалежність ефективності діяльності підприємства та результатів роботи персоналу. Показники оцінювання ефективності діяльності підрозділів з управління персоналом. Ефективність витрат на персонал.	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	45
CP1 – 1.1 CP1 – 1.2	Управління персоналом в системі менеджменту організацій	8
ЗР4 – 4.1 CP6 – 6.1 CP1 – 1.5 ЗР9 – 9.1	Організація набору та відбору персоналу	12
ЗР4 – 4.2 CP6 – 6.2 CP1 – 1.6 CP7 – 7.1 CP10 - 10.1	Управління трудовою поведінкою персоналу організації	8
ЗР9 – 9.2 ЗР10 - 10.1	Управління розвитком і рухом персоналу організації	9
CP5 – 5.4	Ефективність управління персоналом	8
	РАЗОМ	90

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень студентів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання студента за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та конвертаційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок здобувачів вищої освіти різних закладів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Конвертаційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховується, якщо студент отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається

академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності студента за вимогами НРК до 8-го кваліфікаційного рівня під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням студента
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	або індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком дескрипторам, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі студента шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен студент під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожного дескриптора НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерія використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК

Інтегральна компетентність – здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
♦ спеціалізовані концептуальні знання, набуті у процесі навчання та/або професійної	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: - спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень;	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<p>діяльності на рівні новітніх досягнень, які є основою для оригінального мислення та інноваційної діяльності, зокрема в контексті дослідницької роботи;</p> <p>♦ критичне осмислення проблем у навчанні та /або професійній діяльності та на межі предметних галузей</p>	- критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	
	Відповідь містить негрубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння		
<p>♦ розв'язання складних задач і проблем, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог;</p> <p>♦ провадження дослідницької та/або інноваційної діяльності</p>	<p>Відповідь характеризує уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виявляти проблеми; - формулювати гіпотези; - розв'язувати проблеми; - оновлювати знання; - інтегрувати знання; - провадити інноваційну діяльність; - провадити наукову діяльність 	95-100
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь незадовільний	<60
Комунікація		
♦ зрозуміле і недвозначне	Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: - правильна;	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
<p>донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються;</p> <p>♦ використання іноземних мов у професійній діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> - послідовний і несуперечливий розвиток думки; - наявність логічних власних суджень; - доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; - правильна структура відповіді (доповіді); - правильність відповідей на запитання; - доречна техніка відповідей на запитання; - здатність робити висновки та формулювати пропозиції; - використання іноземних мов у професійній діяльності 	
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Автономність та відповідальність</i>		
<p>♦ відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди;</p> <p>♦ здатність до подальшого навчання, яке значною мірою є</p>	<p>Відмінне володіння компетенціями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання принципів та методів організації діяльності команди; - ефективний розподіл повноважень в структурі команди; - підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); - стресовитривалість; - саморегуляція; 	95-100

Дескриптори НРК	Вимоги до знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності	Показник оцінки
автономним та самостійним	- трудова активність в екстремальних ситуаціях; - високий рівень особистого ставлення до справи; - володіння всіма видами навчальної діяльності; - належний рівень фундаментальних знань; - належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	
	Упевнене володіння компетенціями автономності та відповідальності з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано три вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями автономності та відповідальності (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень автономності та відповідальності незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Технічні засоби навчання.

Дистанційна платформа MOODL.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Мельник М.П. Психологія управління: Курс лекцій / М.П. Мельник. – К.: МАУП, 2002. – 176 с.
2. Антонова Н.В. Психологія управління: Учеб. пособие / Н.В. Антонова. – Изд-во Гос. Ун-та Высшая школа экономики, 2010. – 269 с.
3. Евтухов О.В. Психологія управління: теория и практика / О.В. Евтухов. – СПб.: Речь, 2010. – 319 с.
4. Трус А.А. Психологія управління / А.А. Трус. – Мн.: Из-во Вышэйшая школа, 2014. – 187 с.
5. Тесленко А.Н. Социальная психология управления: Учеб. пособие / А.Н. Тесленко. – Астана: Ун-т Туран-Астана, 2009. – 231 с.
6. Столяренко Л.Д. Психологія управління: Учеб. пособие / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 507 с.
7. Уборевич А.А. Психологія управління: Учеб. пособие / А.А. Уборевич. – Мн.: Изд-во Харвест, 2003. – 640 с.
8. Островский Э.В. Психологія управління: Учеб. пособие / Э.В. Островский. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 249 с.
9. Кабаченко Т.С. Психологія управління: Учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М.: Из-во Педагогическое сообщество России, 2000. – 384 с.

10. Психология управления: Курс лекций /Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Р.И. Мокашанцев, В.М. Николаенко. – Новосибирск: «Сибирское соглашение»; М.: ИНФРА-М, 2001. – 150 с.

Навчальне видання

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Психологія управління» для бакалаврів
спеціальності 073 «Менеджмент»

Розробник: Олександр Васильович Усатенко

Редактор: О.Н. Ільченко

Підписано до друку __.__.2018. Формат 30 × 42/4.
Папір офсетний. Ризографія. Ум. друк. арк. 1,25.
Обл.-вид. арк. 1,25. Тираж 100 прим. Зам. ____.

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
4960050, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19