

**МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ І МУЗЕЙНО-ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ**

ЗАТВЕРДЖУЮ:

**Проректор з навчальної роботи
Інна СТАШЕВСЬКА**

_____ 2021 р.

**Силабус
навчальної дисципліни**

**«ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТ У
СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ»**

Галузь знань — 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність — 053 Психологія

Освітньо-професійна програма — Психологія

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Харків – 2021

Мова викладання: українська

Силабус

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА HR-МЕНЕДЖМЕНТ У СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ
(назва навчальної дисципліни)

Розробник: Радько Ольга Василівна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та педагогіки

Силабус затверджено на засіданні кафедри психології та педагогіки,
протокол № 2 від « 27 » серпня 2021 р.

Завідувач кафедри
психології та педагогіки,
д.психол.н., професор

Анастасія
БОЛЬШАКОВА

Силабус затверджено на засіданні ради факультету соціальних комунікацій і музейно-
туристичної діяльності

протокол № 1 від « 27 » серпня 2021 р.

Голова ради факультету

Алла СОЛЯНИК

©ХДАК, 2021 рік

© Радько О.В., 2021 рік

1. Загальна інформація про навчальну дисципліну

1	Назва дисципліни	Організаційна психологія та HR – менеджмент у соціокультурній сфері
2	Викладач	Радько Ольга Василівна
3	Контактні дані викладача (роб.тел., емейл)	radko.olga@meta.ua
4	Статус дисципліни (обов'язкова чи вибіркова)	обов'язкова
5	Рік підготовки	3
6	Семестр	6
7	Лекції (год.)	28
8	Практичні (семінарські, лабораторні) заняття (год.)	22
9	Самостійна робота (год.)	100
10	Кількість кредитів	5
11	Загальна кількість годин	150
12	Види поточного контролю	Індивідуальне та фронтальне усне опитування, Відповідь під час семінару; письмове опитування; есе-рефлексія; виступ з рефератом; виступ з презентацією; виконання індивідуального проєкту; оцінка результатів неформальної освіти.
13	Вид підсумкового контролю	Залік

2. Анотація дисципліни

2.1. Місце навчальної дисципліни в програмі навчання

Навчальна дисципліна «Організаційна психологія та HR – менеджмент у соціокультурній сфері» відноситься до завершального циклу освітніх компонентів професійного спрямування та формує профіль майбутнього фахівця з менеджменту, надаючи йому знання з основ теорії та методології управління людськими ресурсами в умовах ринкової економіки.

Окрім цього «Організаційна психологія та HR – менеджмент у соціокультурній сфері» як навчальна дисципліна покликана сприяти формуванню у здобувачів розуміння сутності та соціальної значущості людських ресурсів організації у сучасних умовах; місця і ролі курсу в системі менеджменту і формуванні якостей HR-менеджера.

2.2. Пререквізити та постреквізити дисципліни

Організаційна психологія та HR – менеджмент у соціокультурній сфері функціонує і розвивається у нерозривному зв'язку як із багатьма суспільними науками (філософія, соціологія, політологія, педагогіка та ін.), так і з тими, що сфокусовані на проблемах розвитку та навчанні особистості, її життєвого потенціалу, а також з тими, що стосуються психічного здоров'я та професійного становлення особистості. Зокрема, розгляд психологічних проблем психічного здоров'я особистості неможливий без відповідного знання вікових особливостей функціонування та розвитку психіки, тобто без використання знань щодо розвитку психічних властивостей, станів та особливостей особистості в різні вікові періоди онтогенезу. Особливо тісними є курсу «Організаційна психологія та HR-менеджмент у соціокультурній сфері» з такими психологічними дисциплінами як: загальна психологія, психологія особистості, соціальною психологією, педагогічною психологією та основами психологічного консультивання. Першочергово мовиться про психологію особистості (проблеми самосвідомості, самооцінки, образу «Я», життєвого шляху), соціальну психологію (взаємини особистості з іншими людьми, соціальними групами, спільнотами, соціальними інститутами, суспільством загалом), психодіагностику (засоби та

методи діагностики психічних процесів, станів та властивостей) і педагогічну психологію (можливості особистості на різних етапах онтогенезу).

Свою чергою, здобутий здобувачами у ході вивчення навчальної дисципліни «Організаційна психологія та HR – менеджмент у соціокультурній сфері» фрагмент соціокультурного досвіду у вигляді системи знань, умінь, норм і цінностей є завершальним етапом циклу освітніх компонентів професійного спрямування, який формує профіль майбутнього фахівця з менеджменту.

2.3. Мета вивчення навчальної дисципліни – забезпечення набуття здобувачами ключових фахових знань до ефективного управління співробітниками, персоналом, тобто формування у здобувачів цілісного і логічно-послідовного комплексу теоретичних знань про сутність управління людськими ресурсами підприємств та організацій і практичних умінь щодо розробки та здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, добору та розміщення персоналу, його оцінювання і навчання.

На основі теоретичних та практичних знань озброїти здобувачів уміннями і навичками використання психологічних особливостей різних вікових етапів особистості в умовах практичної діяльності.

Досягнення мети передбачає ознайомлення здобувачів із загальною парадигмою, теоретико-методологічних основ HR менеджменту; з історією становлення і розвитку підходів у HR-менеджменті, технології й методи управління персоналом; з системою оплати праці, видами матеріального і морального заохочування, шляхи їх удосконалення; з принципами кадрової політики, формами і методами планування й організації роботи з кадрами; з системою фахового просування працівників, як механізм професійно-кваліфікаційного росту керівників і спеціалістів.

2.4. Завдання навчальної дисципліни.

1. Ознайомити здобувачів із сучасними концепціями у сфері управління персоналу.
2. Оволодіти методами, техніками, використовуваними технологіями, передовими школами управління що активно використовуються при управлінні персоналом на підприємствах та організація.
3. Навчити майбутніх фахівців відбору та застосуванню психодіагностичного інструментарію в залежності від особливостей віку досліджуваних для підвищення ефективності їх професійної діяльності.
4. Оволодіти тенденціями розвитку та проблемами менеджменту персоналу.

2.5. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення навчальної дисципліни.

Загальні компетентності:

- Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
- Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- Здатність бути критичним і самокритичним.
- Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- Навички міжособистісної взаємодії,
- Здатність працювати в команді.
- Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;
- Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

Професійні компетентності:

- Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології
- Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.
- Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.
- Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел
- Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій
- Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації
- Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову)
- Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту
- Здатність дотримуватися норм професійної етики
- Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку
- Здатність аналізувати соціокультурні процеси та явища з точки зору їх впливу на психічне благополуччя людини
- Здатність збирати, аналізувати, систематизувати та використовувати у практичній діяльності інформацію щодо психологічних особливостей професійної діяльності у соціокультурній сфері.
- Здатність використовувати засоби культури та мистецтва у просвітницькій, психопрофілактичній діяльності та наданні психологічної допомоги різним верствам населення.

2.6. Результати навчання.

Вивчення даної дисципліни забезпечує досягнення таких програмних результатів навчання:

- Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання
- Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань
- Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
- Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги
- Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання
- Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника
- Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій
- Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо,
- Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.
- Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку
- Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії
- Розробляти та реалізовувати програми психологічного супроводу професійної діяльності у соціокультурній сфері
- Розробляти та реалізовувати психопрофілактичні та психокорекційні (індивідуальні та групові) програми засобами культури та мистецтва
- Планувати, організовувати та проводити масові соціокультурні заходи просвітницького та психопрофілактичного характеру (арт-терапевтичні форуми, фестивалі, майстер-класи).

3. Політика дисципліни

3.1. Політика виставлення оцінок (пропущені заняття, відпрацювання пропусків): кожна оцінка виставляється відповідно до розроблених викладачем та заздалегідь оголошених здобувачам критеріїв, а також мотивується в індивідуальному порядку на вимогу здобувача; пропущені заняття відпрацьовуються; пропуски поточного та тематичного контролю відпрацьовуються. Форму і час відпрацювання здобувач та викладач взаємопогоджують.

3.2. Політика академічної поведінки та доброчесності (плагіат, поведінка в аудиторії): конфліктні ситуації мають відкрито обговорюватись в академічних групах з викладачем, необхідно бути взаємно толерантним, поважати думку іншого. Плагіат та інші форми нечесної роботи неприпустимі. Недопустимі підказки і списування у ході семінарських занять, контрольних роботах, на іспиті.

Норми академічної етики: дисциплінованість; дотримання субординації; чесність; відповідальність; робота в аудиторії з відключеними мобільними телефонами.

4. Програма навчальної дисципліни:

Тема 1. Вступ та історія організаційної психології.

1. Поняття про психологію управління.
2. Предмет та структура психології управління в організації.
3. Формування психологічних знань про управління в організації в теорії управління.
4. Розвиток психології управління як науки.

Тема 2. Особистісний підхід у психології управління в організації.

1. Психологічні основи сучасної системи поглядів на менеджмент.
2. Становлення особистісного підходу в управлінні.
3. Загальнопсихологічні засади особистісного підходу в управлінні.

Тема 3. Психологія управління працею.

1. Предмет, мета та завдання психології праці в управлінні організацією.
2. Менеджмент сприятливих умов праці людини як головна функція психології праці.
3. Функціональні стани людини в праці.

Тема 4. Психологія професій.

1. Професійна діяльність.
2. Психологічні основи профорієнтації, профвідбору та атестації кадрів.
3. Методи професіографії та профвідбору кадрів.

Тема 5. Психологія праці менеджера.

1. Вплив тайм-менеджменту на ефективність організації роботи менеджера.
2. Проблема стресу в діяльності менеджера.
3. Професійне вигорання менеджера.
4. Адаптація співробітників до умов організації.

Тема 6. Психологія особистості в управлінні людьми.

1. Управління людськими ресурсами як психологічна проблема.
2. Психологія особистості керівника.
3. Психологія особистості підлеглого.

Тема 7. Психологічні особливості керівництва.

1. Лідерство та керівництво в управлінській сфері.
2. Психологічні особливості стилів керівництва.
3. Теорія стилів менеджменту І. Адізеса.
4. Делегування повноважень.
5. Наставництво

Тема 8. Мотивація як головна функція сучасної теорії та практики менеджменту.

1. Мотивація як функція менеджменту.
2. Теорії мотивації.

Тема 9. Комунікативні засади управління людьми.

1. Комунікація як ключова функція керівництва.

2. Особистісно-психологічні основи комунікативної компетентності керівника.
3. Етико-психологічні засади ділових відносин (комунікації) керівника з підлеглими.
4. Психологія ділового спілкування в управлінні.

Разом за розділом 3

Тема 10. Психологія організації в управлінні.

1. Теорії організації.
2. Модель організації 5-го рівня управління.
3. Соціально-психологічна характеристика організації.

Тема 11. Аксиологічні основи управління в організації.

1. Інституалізація етико-психологічних основ діяльності організацій.
2. Соціокультурні та етнопсихологічні особливості управління організацією.
3. Менеджмент корпоративної культури.

Тема 12. Психологія менеджменту нововведень.

1. Психологічні проблеми процесу та результату нововведень в організації.
2. Подолання психологічних бар'єрів в процесі впровадження інновацій.

Тема 13. Формування іміджу організації та персоналу.

1. Формування іміджу організації.
2. Формування іміджу персоналу.

5. Перелік питань на підсумковий контроль (залік)

1. Організаційна психологія як система поведінкових технологій.
2. Розкрийте суть та зміст поняття «психологія управління»
3. Роль в розвитку теорії управління праць Ф. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля.
4. Характеристика та суть «Хоторнського експерименту».
5. Сутність та зміст теорії «людських відносин».
6. Роль в розвитку сучасних засад психології управління теорії управління П. Друкера.
7. Психологічні основи суті та змісту сучасних теорій менеджменту.
8. Основні етапи та зміст історії розвитку вітчизняної психології управління.
9. Фактори виробничого середовища, що впливають на фізіологічний та психологічний стан людини.
10. Суть та зміст режиму та графіку роботи як факторів трудового процесу.
11. Функціональні стани суб'єкта праці: визначення, види, групи явищ, що їх регулюють.
12. Дайте означення понять «профорієнтація», «профвідбір», «атестація кадрів».
13. Розкрийте суть та зміст профпідбору кадрів як структурного елемента психології управління працею.
14. Розкрийте суть та зміст методу професіографії та профвідбору.
15. Поняття професіограми. Типи і структура професіограм.
16. Поняття професійно-важливих якостей. Дослідження ПВК для професій системи «людина-людина».
17. Причини та наслідки стресу в професійній діяльності
18. Проаналізуйте ефективні способи подолання стресу.
19. Причини та наслідки професійного вигорання спеціалістів.
20. Система заходів профілактики професійного вигорання.
21. Розвиток людини в професії. Періодизація життя і професійного розвитку. Професійна кар'єра.
22. Перешкоди на шляху до професіоналізму. Професійні деформації особистості. Особистісні деформації.
23. Суть та зміст існуючих теорій керівництва (лідерства).
24. Структуру та зміст базових якостей та рис керівника.
25. Питання делегування повноважень, як ключових момент в управлінні людськими ресурсами. Закономірності та алгоритм делегування повноважень.
26. Здійсніть психологічний аналіз існуючих теорій організації.
27. Проаналізуйте суть та зміст моделі організації 5-го рівня.
28. Розкрийте суть поняття «культура управління» та її роль в діяльності організацій.

29. Проаналізуйте японську та американську культурні моделі управління.
30. Сутність, зміст, структура організаційної культури. Ефективність організації і організаційна культура.
31. Причини ділових конфліктів в організації.
32. Аналіз структури управління діловими конфліктами.
33. Об'єктивні та суб'єктивні причини управлінського конфлікту?
34. Визначте та проаналізуйте фактори попередження управлінських конфліктів.
35. Реакції співробітників організації на нововведення. Механізми подолання бар'єрів в процесі впровадження нововведень.

6. Методи навчання:

Розповідь; пояснення; проблемна дискусія; ілюстрація; обговорення; демонстрація (майстер-клас); демонстрація наочних матеріалів; виконання вправ; виконання практичного завдання; презентація майстер-класу; ділові (моделюючі / психологічні ігри); участь у колективному проекті; опитування; самостійна робота.

7. Форми та методи контролю (залік):

Підсумковий контроль: залік (10 балів).

Завдання на залік складається з 2 теоретичних питань.

Відповідь на теоретичне питання вважається повною, якщо її зміст повністю відповідає програмі та містить всі необхідні факти та висновки.

Розподіл балів, які отримують здобувачі

6 семестр – залік

Розділ 1		Розділ 2			Розділ 3				Розділ 4				Залік
Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 5	Т 6	Т 7	Т 8	Т 9	Т 10	Т 11	Т 12	Т 13	
7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	7	8	8	100

T1, T2 ... T13 – теми розділів.

Розподіл балів за формами контролю.

- відвідування заняття (пара) — 0,5 – 2,0; ... 20 пар — до 40 балів
- відповідь під час семінару — 0,5-2,0; ... 14 семінари — до 28 балів
- контрольне письмове тестування — 1-5; 2 письмових тестування — до 10 балів
- тощо.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D		
60-63	E	задовільно	
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

8. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна література:

1. Байкарова О. О. Інформаційні технології – засіб оптимізації діяльності підприємств / О. О. Байкарова, Л. М. Тарасюк // Комп'ютерно-інтегровані технології : освіта, наука, виробництво. – 2013. – №11. – С. 177 – 182.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центручбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2010. – 232 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2013 – 453 с
5. Недашківський Д.П. Оцінка персоналу на підприємстві // Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції : зб. тез доп. Всеукр. наук.-практ. інтер.-конф., м. Черкаси, 16-17 квіт. 2020 р. Черкаси : СУЕІМ, 2020. С. 273–274.

Допоміжна література:

6. Етика ділових відносин : навч. посібник / [Лесько О. Й. , Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Рузакова Г. Г.]. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 320 с.
7. Кізян С. М. Вступ до фаху. Менеджер і команда : теоретичні та практичні аспекти : навч. посібник / Кізян С. М., Небава М. І., Адлер О. О. – К. : Вид. дім «Слово», 2014. – 168 с.
8. Конфліктологія : підручник / [за ред. Г. В. Гребенькова]. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 229 с.
9. Кулініч І. О. Психологія управління : підручник / Кулініч І. О. – К. : Знання, 2011. – 415 с.
10. Малмазов О. Р. Психологія праці : навч. посібник / Малмазов О. Р. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.
11. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перегончук Наталія Василівна ; ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». – К., 2011. – 219 с.
12. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посібник / А. В. Слободянюк , Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
13. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

Інтернет-ресурси:

14. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
15. Пошукова система Base <https://www.base-search.net/>
16. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
17. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbisnbuv.gov.ua/>