

ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ ІМЕНІ ГЕТЬМАНА ПЕТРА
КОНАШЕВИЧА-САГАЙДАЧНОГО

ФАКУЛЬТЕТ СУДНОВОДІННЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Викладач	Попелюшко Роман Павлович
Контактний телефон	+38 (097) 788 93 63
E-mail	roman-xnu@ukr.net
Навчальна дисципліна	Персональні технології в бізнесі (підбір і мотивація персоналу)
Офіційна назва освітньої програми	«Психологія бізнесу»
Рівень вищої освіти	перший бакалаврський
Галузь знань	05 «Соціальні і поведінкові науки»
Спеціальність	053 «Психологія»
Обсяг дисципліни в кредитах ECTS	3
Статус дисципліни (обов'язкова, вибіркова)	Вибіркова
Мета вивчення дисципліни	Викладання навчальної дисципліни передбачає формування комплексу професійних компетентностей у сфері підбору персоналу, мотивації і стимулювання праці, заснованих на знанні сучасних методів впливу на працівників для посилення ефективності використання і розвитку їх потенціалу.
Інтегральна компетентність, загальні компетентності, спеціальні (фахові) компетентності	Загальні компетентності ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним. ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення. Спеціальні (фахові, предметні) компетентності СК2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ. СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків. СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики.
СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ТЕМАМИ

Змістовний модуль 1. Теоретико-методологічні основи та технології рекрументу як методу підбору персоналу

Тема 1. Рекрумент як організаційна форма працевлаштування.

Історія розвитку рекрументу за кордоном та в Україні. Види рекрутингових агенцій. Характеристика існуючого ринку праці та рекрутингових агентств. Стратегії роботи рекрутингових агенцій: спеціалізація і диверсифікація. Основні завдання та взаємовідносини між претендентами на посаду та рекрутером. Типові помилки, що їх припускаються роботодавці під час співробітництва з рекрутинговими агенціями.

Тема 2. Основні джерела підбору персоналу.

Сутність поняття підбору персоналу. Основні методи, що найчастіше застосовують при підборі персоналу. Особливість та специфічність діючі методів підбору персоналу. Загальна схема підбору персоналу. Принципи підбору персоналу. Основні джерела інформації про наявність вакансій. Характеристика переваг та недоліків. Найбільш розповсюджені помилки при підборі персоналу. Пошук кандидатів за допомогою Інтернет-ресурсів: переваги й недоліки. Проблеми пов'язані з підбором персоналу. Ризики при підборі персоналу та програма їх джерел. Недоліки та переваги різних джерел набору персоналу. Принципи формування вимог до претендентів на певну посаду. Технологія лізингу персоналу.

Тема 3. Методи підбору персоналу.

Процедури й методи підбору персоналу. Основні методи підбору: інтерв'ю і тестування. Різновиди інтерв'ю: поведінкове, проєктивне, ситуаційне інтерв'ю. Розробка структури інтерв'ю відповідно до специфіки вакансії. Техніка оцінки інформації по ходу співбесіди. Аналіз ефективності проведення співбесіди. Метапрограми. Різновиди тестів. Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Тести на професійну придатність. Тести загальних здібностей. Багатофакторне оцінювання інтелекту для дослідження інтелектуальних здібностей. Проєктивні тести як метод з'ясування мотиваційні настанови кандидата. Показники ефективності професійного підбору персоналу.

Тема 4. Нетрадиційні методи оцінювання претендентів на вакантну посаду

Графологічна експертиза в процесі підбору персоналу на вакантну посаду. Нетрадиційні методи оцінювання претендентів на вакантну посаду: поліграф, алкогольні та наркотичні тести, фізіономічний аналіз. Фізіономіка є вченням про прояви на обличчі людини властивостей її характеру і настрою. Оцінка лояльності персоналу та психобіосоціальної сумісності.

Змістовний модуль 2. Теоретико-методологічні основи та технології мотивації персоналу

Тема 5. Психологічні аспекти мотивації та її роль в системі управління.

Поняття «мотивація». Функції мотивів. Поняття «мотив діяльності». Мотив як засіб задоволення потреб. Зв'язок потреб і мотивів. Мотиви і спрямованість особистості. Поняття «спрямованість особистості». Види спрямованості особистості. Мотиваційні стратегії діяльності. Етапи формування мотивів. Поняття «оптимум мотивації». Мотивація як основна функція менеджменту. Зв'язок мотивації з іншими функціями управління.

Проблеми управління мотивацією.

Тема 6. Мотиваційний процес. Види мотивації.

Мотивація як процес. Зміст мотиваційного процесу. Скорочена, розгорнута, внутрішньо-організована, зовнішньо-організована моделі мотиваційного процесу. Стадії процесу мотивації. Елементи мотиваційного процесу. Потреби як основа мотивації, їх види і властивості. Потреби як основа мотивації. Поняття «потреба». Властивості потреб. Поняття «спонукання». Модель мотивації поведінки через потреби. Поняття «мотив», «потяг», «бажання». Класифікація потреб. Поняття про мотиви діяльності. Класифікація мотивів.

Фактори, які заважають створенню ефективної системи управління мотиваційним процесом.

Тема 7. Методи мотивації в управлінні. Моделі та методи матеріального стимулювання.

Поняття про методи мотивації. Неекономічні методи мотивації. Методи задоволення основних потреб персоналу. Підкріплення, гасіння та покарання як методи мотивації. Управління винагородою робітників. Природа фінансових стимулів. Принципи організації оплати праці. Система організації заробітної платні, її складові. Особливості тарифної системи. Форми і системи заробітної платні: погодинна, відрядна, інші. Структура оплати праці персоналу. Базовий оклад і надбавки. Змінна частина заробітної плати: комісійні, премії та бонуси, участь у прибутках, участь в акціонерному капіталі. Преміювання, класифікація премій. Пільги і соціальний пакет. Гнучка програма додаткових виплат і соціальних послуг, її зміст та переваги. Матеріальне стимулювання різних категорій працівників. Умови створення ефективної системи стимулювання праці. Можливі проблеми у матеріальному стимулюванні працівників. Політика оплати праці та стратегія організації. Особливості оплати праці на підприємствах різних форм власності.

Тема 8. Мотивація і стимулювання різних категорій працівників.

Персонал як об'єкт мотиваційного впливу. Структура і специфіка персоналу підприємства. Необхідність врахування індивідуальних психологічних якостей особистості при її мотивації: типу характеру, типу темпераменту, рівня інтелекту працівника. Особливості мотивації працівників залежно від їх віку та досвіду роботи. Мотивація нових робітників, їх орієнтація (загальна, спеціальна) та адаптація (професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна). Мотивація досвідчених працівників. Мотивація менеджерів. Особливості мотивації організаційної поведінки жінок. Особливості мотивації персоналу на підприємствах різної форми власності: приватної, колективної державної, спільної; на різних етапах життєвого циклу організації. Особливості мотивації персоналу в різних національних культурах. Проблеми мотивації працівників підприємств України.

Програмні результати навчання

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.

ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.

ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.

ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

Форми поточного та підсумкового контролю

При проведенні поточного контролю використовуються наступні форми: перевірка конспекту лекцій, опитування, оцінювання виступів здобувачів та їхньої участі у дискусії.

Формою підсумкового контролю є залік, що включає в себе теоретичні та практичні завдання.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Підсумкові бали з навчальної дисципліни визначаються як сума балів, отриманих здобувачем протягом семестру та балів, набраних на підсумковому контролі (залік).

Підсумкові бали = Загальна кількість балів перед підсумковим контролем + Кількість балів за підсумковий контроль

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90 - 100	Відмінно (зараховано)	A	«Відмінно» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані в повному обсязі, відмінна робота без помилок або з однією незначною помилкою.
80 – 89	Добре (зараховано)	B	«Дуже добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані, якість виконання більшості з них оцінено числом балів, близьким до максимального, робота з двома – трьома незначними помилками.
75 – 79		C	«Добре» - теоретичний зміст курсу освоєний цілком, практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, всі навчальні завдання, які передбачені програмою навчання, виконані, якість виконання жодного з них не оцінено мінімальним числом балів, деякі види завдань виконані з помилками, робота з декількома незначними помилками, або з однією – двома значними помилками.
65 – 74	Задовільно (зараховано)	D	«Задовільно» - теоретичний зміст курсу освоєний не повністю, але прогалини не носять істотного характеру, необхідні практичні навички роботи з освоєним матеріалом в основному сформовані, більшість передбачених програмою навчання навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань містять помилки, робота з трьома значними помилками.
60 – 64		E	«Достатньо» - теоретичний зміст курсу освоєний частково, деякі практичні навички роботи не сформовані, частина передбачених програмою навчання навчальних завдань не виконана, або якість виконання деяких з них оцінена числом балів, близьким до мінімального, робота, що задовольняє мінімум критеріїв оцінки.
21 – 59	Незадовільно (не зараховано)	FX	«Умовно незадовільно» - теоретичний зміст курсу освоєний частково, необхідні практичні навички роботи не сформовані, більшість передбачених програм навчання, навчальних завдань не виконана, або якість їхнього виконання оцінена числом балів, близьким до мінімального, при додатковій самостійній роботі над матеріалом курсу можливе підвищення

		якості виконання навчальних завдань (з можливістю повторного складання), робота, що потребує доробки.
1 – 20	F	« Безумовно незадовільно » - теоретичний зміст курсу не освоєний, необхідні практичні навички роботи не сформовані, всі виконані навчальні завдання містять грубі помилки, додаткова самостійна робота над матеріалом курсу не приведе до значимого підвищення якості виконання навчальних завдань, робота, що потребує повної переробки.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна:

1. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління [Текст]: підручник /О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. Київ : ЦУЛ, 2010. 398 с.
2. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу». Харків : ХНУМГ, 2013. 111 с.
3. Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. Харків : Изд-во «Гуманитарный Центр». 2011. 360 с.
4. Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін / О. І. Бондарчук. Київ: 2014. 48 с.
5. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Воронько-Невіднича Т. В., Шупта І. М. Полтава: РВВ ПДАА, 2014. 64 с.
6. Психологія управління /Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон. Київ : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. 293 с.
7. Робота з персоналом організацій: Навчальний посібник / за ред. д.с.н., проф. І.П. Рущенко. Харків : Видавництво «Форт», 2013. - 460 с.
8. Рульєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: навчальний посібник для студентів ВНЗ. Київ: Кондор, 2012. 310 с.
9. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ЦП «Компринт», 2015. 417 с.

Додаткова:

1. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства. Режим доступу: <http://confcv.at.a/forum/53-482-1>.
2. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» / Воронько-Невіднича Т. В., Шупта І. М. Полтава: РВВ ПДАА, 2014. 64 с.
3. Мотивація персоналу. Методичні рекомендації для практичних занять для студентів напряму підготовки «Менеджмент» /Т. В. Воронько-Невіднича. Полтава: РВВ ПДАА, 2015. 68 с.
4. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. 666 с.

Інформаційні ресурси

1. www.management.com.ua – Інтернет-портал для управлінців
2. www.12manage.com – Інтернет-портал з проблем менеджменту
3. <http://psyfactor.org/lib/self-management-4.htm>
4. Інтернет портал для управлінців. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.management.com.ua/>
5. http://studme.com.ua/13290305/ekonomika/upravlenie_personalom_predpriyatiya.htm
6. Управління персоналом - Балабанова Л. В. <http://westudents.com.ua/knigi/336-upravlnnya>

personalom-balabanova-l-v-.html

7. Управління персоналом - Виноградський М.Д. <http://westudents.com.ua/knigi/337-upravlnnya-personalom-vinogradskiy-md.html>

8. Менеджмент персоналу - Мурашко М.І. Бібліотека українських підручників http://libfree.com/172008833-menedzhmentmenedzhment_personalu__murashko_mi.html

9. <http://www.nbuv.gov.ua> – веб-сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського

10. <http://www.nplu.org> – веб-сайт Національної парламентської бібліотеки України ім.

Я. Мудрого

11. <http://www.ukrbook.net> – веб-сайт Книжкової палати України імені Івана Федорова