МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

Затверджено
Науково-методичною радою Університету,
протокол від «27» 09 2024 № 2

Голова НМР _____ Іван ШЕМЕЛИНЕЦЬ

Робоча програма навчальної дисципліни

«ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА ТА HR»

для підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня

денної та заочної форм навчання

галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

спеціальність 053 «Психологія»

освітня програма «Психологія. Психологія бізнесу»

статус дисципліни: вибіркова

Ірпінь – 2024

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» укладена на основі освітньої програми «Психологія. Психологія бізнесу» (нова редакція для вступу 2024) другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 053 «Психологія», затвердженої Вченою радою Університету від 12.07.2024, протокол №19.

Укладач: О. Льовкіна, доктор філософських наук, професор, професор кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін

Гарант освітньої програми О. Нежинська, к.психол. н., доцент, доцент кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін

Робочу програму навчальної дисципліни розглянуто і схвалено кафедрою психології, педагогіки та суспільних дисциплін, протокол від «11» вересня 2024 р. №2
Завідувач кафедри І. Пстухова, канд. пед. наук, доцент

Розглянуто і схвалено вченою радою факультету соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації, протокол від «12» вересня 2024 р. № 2
Голова Вченої ради
факультету соціально-гуманітарних
технологій, спорту та реабілітації Н. Зикун, доктор наук із соціальних комунікацій, професор

Завідувач навчально-
методичного відділу І. Качур, канд. біол. наук, доцент

ЛИСТ ОНОВЛЕННЯ ТА ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ
РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇДИСЦИПЛІНИ

РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО
на засіданні кафедри психології, педагогіки
та суспільних дисциплін
Протокол від ____ 20___ р. №.

Лист оновлення та перезатвердження РПНД

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри	Підпис гаранта ОП

ЗМІСТ

1. Передмова……4
2. Опис навчальної дисципліни ……5
2.1. Компетентності і результати навчання……5
2.2. Пререквізити та постреквізити вивчення дисципліни……6
2.3. Структура навчальної дисципліни……7
2.4. Рейтинг-план ……8
2.5. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення ……10
3. Програма навчальної дисципліни ……11
4. Критерії оцінювання……15
5. Засоби оцінювання……19
6. Форми та перелік питань до поточного та підсумкового контролів……19
7. Рекомендована література ……21

1. ПЕРЕДМОВА

Програма вибіркової навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» відноситься до навчальних дисциплін циклу професійної підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 053 «Психологія» освітньо-професійної програми «Психологія. Психологія бізнесу».

Мета навчальної дисципліни: формування у здобувачів вищої освіти системи знань і професійних компетенцій в галузі фундаментальних досліджень, прикладних розробок і практики психології лідерства та HR.

Завдання навчальної дисципліни:

- поглиблення знань здобувачів вищої освіти щодо впливу мотивації на досягнення успіху в професійній діяльності; формування здатності враховувати психологічні особливості особистості для досягнення професійної успішності, орієнтуватися у проблемах і напрямах розвитку сучасної психології лідерства, використовувати досвід ефективного лідерства у професійній діяльності та застосовувати фундаментальні принципи етики лідера;
- засвоєння методів психологічної діагностики, які застосовуються у сфері HR;
- сприяння творчому використанню отриманих знань, умінь і навичок для формування професійних компетентностей здобувачів вищої освіти.

Методи навчання:

1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності:
- словесні, наочні, практичні методи;
- індуктивний та дедуктивний методи;
- творчі, проблемно-пошукові методи;
- індивідуально-консультаційна робота під керівництвом викладача, самостійна робота.
2. Методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності:
- методи стимулювання інтересу до навчання;
- методи стимулювання обов'язку та відповідальності.
- Методи контролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності: метод усного контролю; письмовий контроль; тестові методи;контрольна перевірка; диференційований залік.

Форми організації занять: лекції, семінарські заняття, індивідуальна й самостійна робота;робота в мережі Internet, тестування, розробка схеми переговорів, участь у групових дискусіях та моделювання й розв'язання професійних ситуацій.

Форми навчання: денна, заочна**.**

Організація поточного та підсумкового контролю знань.

Метою поточного контролю є перевірка у здобувачів вищої освіти рівня набутих знань та умінь на лекціях, семінарських заняттях та шляхом самостійного вивчення програмного матеріалу. Поточний контроль здійснюється персоніфікованим оцінюванням роботи кожного здобувача вищої освіти. Структура поточного контролю враховує особливості заочної форми навчання.

Максимально можлива оцінка за знання програмного матеріалу дисципліни складає 100 балів.

У поточному контролі знань студентів із дисципліни «Психологія лідерства та HR»оцінюванню підлягають наступні обов'язкові елементи:

1. Системність і активність роботи на семінарських заняттях.
2. Виконання модульних завдань.

Оцінка системності і активності роботи на семінарських заняттях передбачає контроль:

1) рівня знань, продемонстрованого студентами у їх виступах чи відповідях на семінарських заняттях;

2) результатів виконання і захисту контрольних робіт чи інших завдань, винесених на певне семінарське заняття.

Підсумковий контроль знань: диференційований залік.

2. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменуванняпоказників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	**заочна форма навчання**
Кількість кредитів ECTS – 5	**Вибіркова**	
Змістових модулів - 2	**Рік підготовки:**	
Кількість модулів –2		
	2-й	2-й
Загальна кількістьгодин – 150	**Семестр**	
	3 –й	3-й
	Лекції	
	26 год.	6 год.
	Семінарські	
	24 год.	4 год.
	Індивідуально-консультативнаробота	
	3 год.	2 год.
	Самостійна робота	
	97 год.	138 год.
	Формв підсумкового контролю: Диференційований залік	

2.1.КОМПЕТЕНТНОСТІ І РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

КОМПЕТЕНТНОСТІ	РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ
Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, зокрема психології бізнесу, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності. Виявляти та критично оцінювати організаційні потреби, пов'язані з ефективністю та розвитком людських ресурсів, визначати альтернативи для їх дослідження та розв'язання, здійснювати психологічний супровід суб'єктів бізнес-організацій із метою оптимізації взаємин представників бізнесу й усіх зацікавлених сторін, включаючи суспільство в цілому. Здійснювати прикладні дослідження у галузі бізнес психології на основі влучно дібраних методів, формувати аргументовані висновки за результатами отриманих даних, надавати обґрунтовані практичні рекомендації задля
Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. Здатність розробляти та управляти проектами. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.	
Здатність приймати фахові рішення у	

складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до новихситуацій професійної діяльності. Здатність розробляти та впроваджувати інноваційні методи психологічної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях.	підвищення ефективності бізнес-діяльності, здійснювати комунікацію та взаємодію з представниками різних професійних груп на міжнародному ринку праці, інтегрувати їхній досвід та впроваджувати сучасні новітні інноваційні підходи та технології задля розвитку вітчизняного бізнес-середовища, мати навички ефективного групового консультування з відповідних питань, організації та проведення професійного навчання у рамках співпраці та обміну.
Здатність аналізувати та оцінювати теоретичні та практичні психологічні проблеми у бізнес-організаціях, з критичною інтеграцією сучасних концепцій бізнес-психології, результатів міжнародних емпіричних досліджень та передової практики	

2.2. ПРЕРЕКВІЗИТИ ТА ПОСТРЕКВІЗИТИ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами для вивчення навчальної дисципліни «Психологія лідерства та HR» є: засвоєння теоретичних і практичних засад з таких дисциплін, як: «Психологія бізнесу», «Економіка і бізнес», «Психологія цінностей», «Тренінг з психологічного консультування».

Постреквізитами вивчення дисципліни є: «Бізнес-переговори та посередництво», «Поведінкова економіка».

2.3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Академічна група ПСМ 24-1, ПСМз 24-1

№	Змістові модулі	Кількість годин									
		Денна форма					Заочна форма				
		Лекції	Семінарські заняття	І.К.Р.	С.Р.С	Всього	Лекції	Семінарські заняття	І.К.Р.	С.Р.С	Всього
Модуль 1. = 74 год. (2,5 кредита) – денна форма; 76 год (2,5 кредита) - заочна форма **ЗМ 1. Психологія лідерства**											
Т.1	Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції	2			12	14	2			18	20
Т.2	Змінні лідерства	4	4		12	20				18	18
Т.3	Влада лідера	4	4		12	20		2		18	20
Т.4	Людські ресурси як об’єкт бізнес-психології	4	4		12	20				18	18
Форма контролю: модульна контрольна робота (за рахунок семінарського заняття – 40 хв.)											
Всього по модулю		**14**	**12**		**48**	**74**	**2**	**2**		**72**	**76**
Модуль 2. = 76 год.(2,5 кредита) – денна форма; 74год (2,5 кредита) - заочна форма **ЗМ 2. Психологія HR**											
Т.5	Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок	4	4		16	24	4	2		22	28
Т.6	Планування й формування людських ресурсів організації	4	4		16	24				22	22
Т.7	Психологічні аспекти підбору кадрів	4	4	3	17	28			2	22	24
Всього по модулю		**12**	**12**	**3**	**49**	**76**	**4**	**2**	**2**	**66**	**74**
Форма контролю: модульна контрольна робота (за рахунок семінарського заняття – 40 хв.)											
Форма підсумкового контролю – диференційований залік											
Разом годин з курсу		**26**	**24**	**3**	**97**	**150**	**6**	**4**	**2**	**138**	**150**

2.4. РЕЙТИНГ-ПЛАН

Години		Тема	Форма заняття та діяльності (лекція, семінар, практична робота, самостійна робота здобувача, контрольний захід, підсумкове тестування, індивідуальна робота)	Результати навчання	Вага оцінки (кількість балів) Денна форма	Вага оцінки (кількість балів) Заочна форма
Денна форма	Заочна форма					
		Модуль 1. Змістовий модуль №1. **Інноваційна діяльність як предмет наукового дослідження**				
2 0 12	2 0 18	Т.1. Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.	0 0 1	0 0 2
4 4 12	0 0 18	Т.2. Змінні лідерства	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій. Виявляти та критично оцінювати організаційні потреби, пов'язані з ефективністю та розвитком людських ресурсів, визначати альтернативи для їх дослідження та розв'язання, здійснювати психологічний супровід суб'єктів бізнес-організацій із метою оптимізації взаємин представників бізнесу й усіх зацікавлених сторін, включаючи суспільство в цілому.	0 2 1	0 0 2
4 4 12	0 2 18	Т.3. Влада лідера	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації	0 2 1	0 5 2
4 4 12	0 0 18	Т.4. Людські ресурси як об'єкт бізнес-психології	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Виявляти та критично оцінювати організаційні потреби, пов'язані з ефективністю та розвитком людських ресурсів, визначати альтернативи для їх дослідження та розв'язання, здійснювати	0 2 1	0 0 2

				психологічний супровід суб'єктів бізнес-організацій із метою оптимізації взаємин представників бізнесу й усіх зацікавлених сторін, включаючи суспільство в цілому.		
Проміжний модульний контроль 1					9	
Усього за модулем 1					**19**	**13**
Модуль II Змістовий модуль №2. **Прикладні психологічні дослідження інноваційності**						
4 4 16	4 2 22	Т.5. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності. Виявляти та критично оцінювати організаційні потреби, пов'язані з ефективністю та розвитком людських ресурсів, визначати альтернативи для їх дослідження та розв'язання, здійснювати психологічний супровід суб'єктів бізнес-організацій із метою оптимізації взаємин представників бізнесу й усіх зацікавлених сторін, включаючи суспільство в цілому.	0 2 1	0 5 2
4 4 16	0 0 22	Т.6. Планування й формування людських ресурсів організації	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації Здійснювати прикладні дослідження у галузі бізнес психології на основі влучно дібраних методів, формувати аргументовані висновки за результатами отриманих даних, надавати обґрунтовані практичні рекомендації задля підвищення ефективності бізнес-діяльності, здійснювати комунікацію та взаємодію з представниками різних професійних груп на міжнародному ринку праці, інтегрувати їхній досвід та впроваджувати сучасні новітні інноваційні підходи та технології задля розвитку вітчизняного бізнес-середовища, мати навички ефективного групового консультування з відповідних питань, організації та проведення професійного навчання у рамках співпраці та обміну.	0 2 1	0 0 2
4 4	0 0	Т.7 Психологічні	Лекція Семінарське	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп,	0 2	0 0

3 17	2 22	аспекти підбору кадрів	заняття Самостійна робота Індивід.-консульт. робота	організацій. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації	1 8	2 7
Проміжний модульний контроль 2/АКР					9	14
		Усього за модулем 2			**26**	**32**
Комп'ютерне тестування на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE					5	5
Форма підсумкового контролю - диференційований залік					50	50
Усього за курсом					100	100

2.5. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мультимедійний супровід освітнього процесу, Zoom, Moodle

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ЗМІСТОВИМИ МОДУЛЯМИ

Змістовий модуль 1. Психологія лідерства

Тема 1. Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції

План лекційного заняття:

1. Сутність поняття «лідерство»
2. Відмінності між керівництвом та лідерством

План семінарського заняття

1. Природа лідерства та його складники
2. Стилі лідерства
3. Формування системи лідерства

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

Психологічні особливості досягнення професійної успішності
Боротьба мотивів і вольова поведінка

Питання для самоконтролю

1. Що таке лідерство?
2. Хто такій керівник?
3. У чому полягають спільні і відмінні риси між керівником і лідером?

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]
Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

Тема 2. Змінні лідерства

План лекційного заняття:

1. Теорія особливостей лідерства
2. Теорія лідерської поведінки
3. Теорія випадкового (ситуативного) лідерства

План семінарського заняття

1. Підходи до лідерства в психології
2. Підходи до лідерства в бізнесі

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

1. Теорії лідерських якостей
2. Особистісні якості. Когнітивний, практичний і емоційний інтелект і лідерство

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність ситуативного лідерства. Наведіть аргументи на її користь
2. Представте найбільш оптимальну теорію лідерства. Відповідь обґрунтуйте
3. Теорії видатної особистості

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]
Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

Тема 3. Влада лідера

План лекційного заняття:

1. Лідер як служитель: доступність, спілкування, підтримка
2. Психологія партисипативного лідерства
3. Лідерство як засіб вдосконалення процесу управління

План семінарського заняття

1. Основні стратегії ефективних лідерів (Бенис, Нанус)
2. Інноваційне лідерство
3. Відповідальне лідерство

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

1. Делегування влади
2. Способи делегування владних повноважень
3. Особливості комунікації ефективного лідера

Питання для самоконтролю

1. Обгрунтуйте сильні і слабкі сторони лідера-служителя
2. Розкрийте необхідні і достатні умови для партисипативного лідерства у бізнесі
3. Чому делегування повноважень не для всіх керівників є прийнятним?

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]
Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

Тема 4. Людські ресурси як об'єкт бізнес-психології

План лекційного заняття:

1. Механістичний підхід до управління людиною класичної школи («тейлоризм», «адміністративна науки» (А.Файоля)
2. Поведінкова школа (Хотторнські дослідження Э. Мейо, теорії «Х» і «У» Д.Мак Грегора та ін.)

План семінарського заняття

1. Підходи до управління персоналу в постіндустріальному суспільстві
2. Порівняльний аналіз американського і японського підходів до управління персоналом
3. Основні тези теорії «людського капіталу»

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

1. Традиційний і альтернативний підходи до визначення компонентів людського капіталу
2. Особливості сучасної концепції розвитку людських ресурсів
3. Теорія «Z» У.Оучи

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність механістичного підходу до управління в бізнесі?
2. Узагальність складові поведінкового аспекту в контексті лідерства
3. Проаналізуйте концепцію однієї з поведінкових шкіл (на вибір)

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]
Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

Змістовий модуль 2. Психологія HR

Тема 5. Концепції формування та розвитку лідерських вмінь та навичок

План лекційного заняття:

1. Коучинг як сучасний тренд розвитку лідерства
2. Коучинг як новий засіб навчання та розвитку персоналу

План семінарського заняття

1. Техногоії куочинга в бізнес-психології
2. Психологічні аспекти формування ефективного лідера

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

1. Модель розширення та збагачення роботи
2. Модель характеристик роботи Р.Хекмана
3. Модель характеристик роботи Г. Олдхема

Питання для самоконтролю

1. Чому коучінг у сучасній бізнес психології є дієвим засобом розвитку лідерства
2. Визначте маркери якісних коучінгових програм із розвитку лідерського потенціалу співробітників бізнес організацій
3. Праналізуйте сильні сторони модель розширення і збагачення роботи

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]
Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

Тема 6. Планування й формування людських ресурсів організації

План лекційного заняття:

1. Елементи професійного відбору кадрів
2. Основні компоненти резюме

План семінарського заняття

1. Методи оцінки кандидатів при найманні і доборі: аналіз документів, відбіркова співбесіда, психологічне тестування
2. Типи відбіркових співбесід

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

1. Мотивування допомогою задоволення потреб (А. Маслоу і К. Алдерфер)
2. Мотивування допомогою постановки цілей (Е. Лок і Г. Латхем)
3. Мотивування за допомогою об'єктивності (С. Адамс)

Питання для самоконтролю

1. Перерахуйте критерії якісного резюме чи порт фоліо пошукача на заміщення вакантної посади том менеджера бізнес організації
2. Коротко проаналізуйте методи оцінки кандидатів, зазначивши по кожному з них сильні і слабкі сторони
3. Проаналізуйте різновиди відбіркових співбесід

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]

Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

Тема 7. Психологічні аспекти підбору кадрів

План лекційного заняття:

1. Трудове посередництво в системі добору персоналу
2. Технології роботи хедхантерів
3. Види психологічних тестів та їх застосування в процесі відбору кадрів

План семінарського заняття

1. Типові питання на співбесіді
2. Керування процесом адаптації нових співробітників

Самостійна робота здобувачів вищої освіти

1. Мотивування допомогою зміни очікувань (В. Врум)
2. Мотивування допомогою проектування роботи
3. Приклади тестових методик для підбору персоналу

План індивідуально-консультативної роботи

«Ефективні технології підбору кадрів для бізнес-організації»:

1. Психологічна характеристика бізнес-організації (на вибір)
2. Перелік вакантних посад та перелік вимог до пошукачів
3. Технології роботи з по шукачами по кожній вакансії

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає важливість трудового посередництва в системі добору персоналу?
2. Проаналізуйте дієві технології професійної діяльності хедхантерів
3. Розкрийте (на вибір) приклади психологічних тестів з метою відбору кадрів

Рекомендована література:
Основна: [1-3]
Допоміжна: [4-9]
Інформаційні ресурси Інтернет: [10-12]
Міжнародні видання: [15- 17]

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Загальний розподіл балів, які здобувач вищої освіти може отримати в межах 100- бальної системи оцінювання.

Виконання самостійної роботи оцінюється під час проведення семінарського заняття у вигляді опитування за питаннями, які виносяться на самостійну роботу.

Загальний розподіл балів, які здобувач вищої освіти може отримати в межах 100- бальної системи оцінювання, повинен включати обов'язкове комп'ютерне тестування на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE (максимально до 5 балів).

Критерії оцінювання відповіді на семінарському заняття

Денна форма навчання

Критерії оцінювання	К-сть балів
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який у повному обсязі дав відповіді на всі питання. При цьому використовував актуальну наукову термінологію, належним чином обґрунтовував свої думки та зробив узагальнені підсумки.	2
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який в основному розкрив зміст теоретичних питань. Проте, при висвітленні деяких питань не вистачало достатньої аргументації, допускалися при цьому окремі неістотні неточностіта незначні помилки.	1,5
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав фрагментарні відповідіна теоретичні питання (без аргументації й обґрунтування, підсумків), у відповідях присутні неточності та помилки або відповідь дана лише на окремі питання.	1
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав неправильну відповідьна всі теоретичні питання, допустив істотні помилки, оперував неактуальною застарілою інформацією або відповіді на питання відсутні взагалі.	0

Критерії оцінювання відповіді на семінарському заняття

Заочна форма навчання

Критерії оцінювання	К-сть балів
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який у повному обсязі дав відповіді на всі питання. При цьому використовував актуальну наукову термінологію, належним чином обґрунтовував свої думки та зробив узагальнені підсумки.	5
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який в основному розкрив зміст теоретичних питань. Проте, при висвітленні деяких питань не вистачало достатньої аргументації, допускалися при цьому окремі неістотні неточностіта незначні помилки.	3-4
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав фрагментарні відповідіна теоретичні питання (без аргументації й обґрунтування, підсумків), у відповідях присутні неточності та помилки або відповідь дана лише на окремі питання.	1-2
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав неправильну відповідь на всі теоретичні питання, допустив істотні помилки, оперував неактуальною застарілою інформацією або відповіді на питання відсутні взагалі.	0

Шкала оцінювання самостійної роботи здобувачів вищої освіти

К-стьбалів		Критерії оцінювання
Денна ф/н	Заочна ф/ н	
1	2	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи прицьому обов'язкову та додаткову літературу.
0,75	1	Володіє навчальним матеріалом фрагментарно, поверхово (без аргументації таобґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань
0,5	0,75	Допускає неточності прирозкритті досліджуваної проблеми.
	0,5	Не в змозі викласти навчальний матеріал, не розуміє змісту теоретичних питань, відчуваються ускладнення у повязанні теоретичного матеріалу із практичною діяльністю.
0	0	Самостійна робота не виконана

Критерії оцінювання контрольних робіт

Формою проміжного поточного контролю є контрольні роботи, які проводяться уписьмовій формі

К-сть балів	Критерії оцінювання
9-7	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань тапрактичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу
6-4	Здобувач вищої освіти володіє теоретичними засадами досліджуваної теми,проте не здатний навести прикладів
1-3	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів таписьмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розумієзмісту теоретичних питань та практичних завдань. Не вирішив жодноготестового завдання.

Формою проміжного поточного контролю є контрольні роботи, які проводяться у письмовій формі та кожна з яких оцінюється від 0 до 14 балів для заочної форми навчання

К-сть балів	Критерії оцінювання
11-14	В повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань тапрактичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу
5-10	Здобувач вищої освіти володіє теоретичними засадами досліджуваної теми, проте не здатний навести прикладів
1-4	Не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та

	практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності, правильно вирішив меншість тестових завдань.
0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань. Не вирішив жодноготестового завдання.

Критерії оцінювання індивідуальної роботи.

У робочій програмі зазначається назва індивідуального завдання, його обсяг,структура, коротка характеристика змісту і вимог до виконання та оцінювання

Індивідуальна робота здійснюється у формі реферату, презентації, проєкту або інших формах описаних робочою програмою або методичною розробкою і оцінюється від 0 до 7 балів (денна), від 0 до 8 балів (заочна) форми навчання.

Шкала оцінювання індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти

Денна форма навчання

Кількість балів	**Критерії оцінювання**
8-7	Послідовність, логічність написання роботи, а також підготовка презентації та,відповідно, його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об’єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками.
4-6	Достатній рівень представленої роботи, її теоретичний аналіз, проте без пов'язання результатів із практичною діяльністю психолога.
2-3	Достатній рівень представленої роботи, її теоретичний аналіз, підготовлена презентація, що розкриває основні положення, проте здобувач не захистив представлений матеріал
1	Робота виконана поверхово, не захищена, відсутня презентація
0	Робота відсутня

Шкала оцінювання індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти

Заочна форма навчання

К-сть балів	**Критерії оцінювання**
6-7	Послідовність, логічність написання роботи, а також підготовка презентації та,відповідно, його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об’єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками.
4-5	Достатній рівень представленої роботи, її теоретичний аналіз, проте без пов'язання результатів із практичною діяльністю психолога.
2-3	Достатній рівень представленої роботи, її теоретичний аналіз, підготовлена презентація, що розкриває основні положення, проте здобувач не захистив представлений матеріал
1	Робота виконана поверхово, не захищена, відсутня презентація
0	Робота відсутня

Підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється за результатами поточного контролю (від 0 до 100 балів) та диференційного заліку (від 0 до 50 балів). Критерієм успішногопроходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання є отримання не менше 25 балів за поточний контроль та 25 балів за підсумковий контроль у формі диференційного заліку.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в національну шкалу та шкалу за системою ЄКТС здійснюється в такому порядку:

Шкала оцінювання

Сума балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ЄКТС	Значення оцінки ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
			Екзамен, диф. залік	Залік
90-100	A	відмінно	відмінно	зараховано
80-89	B	дуже добре	добре	
70-79	C	добре		
60-69	D	задовільно	задовільно	
50-59	E	достатньо		
35-49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	незадовільно	не зараховано
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу		

Результати складання екзамену оцінюються та вносяться у відомість обліку успішності здобувача вищої освіти, залікову книжку, індивідуальний навчальний план здобувача вищої освіти (крім «незадовільно» і «не зараховано»).

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА

Шкала та критерії перезарахування результатів навчання, здобутих в неформальній освіті здобувача

Кількість балів	Форма заняття та діяльності	Критерії оцінювання	Рекомендовані ресурси для результату здобуття
10	Індивідуальна робота	Оцінюється робота за результатами надання сертифікату обсягом 30 годин (1 кредит ECTS) або більше	Масові онлайн курси https://www.dpu.edu.ua/osvita/neformalna informalna-osvita
3	Лабораторна робота, семінарське заняття, практичне заняття	Оцінюється робота за результатами надання сертифікату за темою лабораторної роботи	Масові онлайн курси на платформі EdERA, Прометеус тощо. Онлайн курси мережевої академії Cisco (https://www.netacad.com/) тощо.
0	Відсутній результат або результат не відповідає тематиці дисципліни		

ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Подається перелік засобів діагностики, які застосовуються при вивченні навчальної дисципліни (обрати з переліку або доповнити тими, які використовує викладач):
диференційовані заліки;
тестування;
комп'ютерне тестування на платформі MOODLE ДПУ;
наскрізні проєкти;
командні проєкти;
аналітичні звіти, реферати, есе;
розрахункові та розрахунково-графічні роботи;
презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
студентські презентації та виступи на наукових заходах;
завдання на лабораторному обладнанні, тренажерах, реальних об'єктах;
інші види індивідуальних та групових завдань.

6. ФОРМИ ТА ПИТАННЯ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль 1:

1. Особливості впливу візуалізації та планування на успіх у професійній діяльності. Важливість керування емоціями під час професійної діяльності
2. Вплив емоційних станів та самооцінки на досягнення професійного успіху Шляхи подолання емоційного пригнічення
3. Корекція на шляху підвищення самооцінки
4. Баланс між оптимістичним та песимістичним відношенням до життя
5. Психологічні умови досягнення професійної успішності
6. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
7. Боротьба мотивів і вольова поведінка
8. Внутрішньоособистісний конфлікт
9. Внутрішньоособистісний конфлікт: особливості та види, моделі поведінки та подолання
10. Внутрішньоособистісний конфлікт та адитивна поведінка
11. Прийняття рішення та ціле покладання
12. Процес вибору альтернатив
13. Вибір за умов невизначеності (Парі Паскаля. Помилки першого та другого роду. Парадокс вибору)
14. Цілепокладання. Етапи постановки цілей
15. Лідерство в дослідженнях психології та менеджменту
16. Визначення поняття «лідерство»
17. Відмінність лідерства від менеджменту
18. Дослідження лідерства
19. Підходи до лідерства в менеджменті
20. Підходи до лідерства в менеджменті: (поведінковий, ситуаційний, з позиції особистих якостей)
21. Підходи до лідерства в психології
22. Підхід до лідерства в психології: емпіричні дослідження глибинних чинників
23. Психологічні теорії лідерства
24. Вплив психологічних установок на лідера
25. Лідерство і мотивація

Поточний контроль 2:

2. Поведінкові підходи до лідерства: модель континууму (Р. Танненбаум, В. Шмідт)

3. Двомірна модель участі підлеглих, управлінська решітка (Ф. Блейк, Дж. Моунтон)
4. Ситуаційний підхід до дослідження лідерства: теорія найменш пріорітетного працівника (Ф. Фідлер)
5. Теорія ситуаційного лідерства (П. Херсі, К. Бланшар)
6. Теорія «шлях – мета» (Р. Хаус)
7. Нормативна модель прийняття рішень (В. Врум, П. Йеттон, А. Яго)
8. Теорія атрибутивного лідерства: теорія атрибуций (Ф. Хайдер)
9. Кваліфікаційна модель (Г. Келлі)
10. Атрибутивна модель лідерства, стосовно до поганої роботи підлеглих (Г. Мітчелл, С. Ерліх)
11. Харизматичне лідерство: теорія харизматичного лідерства (Р. Хаус)
12. Теорія Я-концепції (Шамір)
13. Теорія атрибуції (Конгер і Канунгу)
14. Трансформаційне лідерство: відмінності трансформаційного і трансакційного лідерства
15. Вимірювання лідерства в концепції Б. Баса
16. Процес трансформаційного лідерства в дослідженнях Тічи і Девані
17. Основні стратегії ефективних лідерів (Бенис, Нанус)
18. Інноваційне лідерство
19. Відповідальне лідерство
20. Вплив психологічних установок на лідера
21. Лідерство і мотивація
22. Теорії мотивації
23. Способи делегування владних повноважень
24. Теорії лідерських якостей: теорії видатної особистості
25. Когнітивний, практичний і емоційний інтелект і лідерство
26. Поведінкові підходи до лідерства
27. Особливості впливу візуалізації та планування на успіх у професійній діяльності. Важливість керування емоціями під час професійної діяльності
28. Вплив емоційних станів та самооцінки на досягнення професійного успіху Шляхи подолання емоційного пригнічення
29. Корекція на шляху підвищення самооцінки
30. Баланс між оптимістичним та песимістичним відношенням до життя
31. Психологічні умови досягнення професійної успішності
32. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
33. Боротьба мотивів і вольова поведінка
34. Внутрішньоособистісний конфлікт
35. Внутрішньоособистісний конфлікт: особливості та види, моделі поведінки та подолання
36. Внутрішньоособистісний конфлікт та адитивна поведінка
37. Прийняття рішення та ціле покладання
38. Процес вибору альтернатив
39. Вибір за умов невизначеності (Парі Паскаля. Помилки першого та другого роду. Парадокс вибору)
40. Цілепокладання. Етапи постановки цілей
41. Лідерство в дослідженнях психології та менеджменту
42. Визначення поняття «лідерство»
43. Відмінність лідерства від менеджменту
44. Дослідження лідерства
45. Підходи до лідерства в менеджменті
46. Підходи до лідерства в менеджменті: (поведінковий, ситуаційний, з позиції особистих якостей)

Питання до підсумкового контролю

1. Особливості впливу візуалізації та планування на успіх у професійній діяльності. Важливість керування емоціями під час професійної діяльності
2. Вплив емоційних станів та самооцінки на досягнення професійного успіху Шляхи подолання емоційного пригнічення
3. Корекція на шляху підвищення самооцінки
4. Баланс між оптимістичним та песимістичним відношенням до життя
5. Психологічні умови досягнення професійної успішності
6. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
7. Боротьба мотивів і вольова поведінка
8. Внутрішньоособистісний конфлікт
9. Внутрішньоособистісний конфлікт: особливості та види, моделі поведінки та подолання
10. Внутрішньоособистісний конфлікт та адитивна поведінка
11. Прийняття рішення та ціле покладання
12. Процес вибору альтернатив
13. Вибір за умов невизначеності (Парі Паскаля. Помилки першого та другого роду. Парадокс вибору)
14. Цілепокладання. Етапи постановки цілей
15. Лідерство в дослідженнях психології та менеджменту
16. Визначення поняття «лідерство»
17. Відмінність лідерства від менеджменту
18. Дослідження лідерства
19. Підходи до лідерства в менеджменті
20. Підходи до лідерства в менеджменті: (поведінковий, ситуаційний, з позиції особистих якостей)
21. Підходи до лідерства в психології
22. Підхід до лідерства в психології: емпіричні дослідження глибинних чинників
23. Психологічні теорії лідерства
24. Вплив психологічних установок на лідера
25. Лідерство і мотивація
26. Поведінкові підходи до лідерства: модель континууму (Р. Танненбаум, В. Шмідт)
27. Двомірна модель участі підлеглих, управлінська решітка (Ф. Блейк, Дж. Моунтон)
28. Ситуаційний підхід до дослідження лідерства: теорія найменш пріорітетного працівника (Ф. Фідлер)
29. Теорія ситуаційного лідерства (П. Херсі, К. Бланшар)
30. Теорія «шлях – мета» (Р. Хаус)
31. Нормативна модель прийняття рішень (В. Врум, П. Йеттон, А. Яго)
32. Теорія атрибутивного лідерства: теорія атрибуций (Ф. Хайдер)
33. Кваліфікаційна модель (Г. Келлі)
34. Атрибутивна модель лідерства, стосовно до поганої роботи підлеглих (Г. Мітчелл, С. Ерліх)
35. Харизматичне лідерство: теорія харизматичного лідерства (Р. Хаус)
36. Теорія Я-концепції (Шамір)
37. Теорія атрибуції (Конгер і Канунгу)
38. Трансформаційне лідерство: відмінності трансформаційного і трансакційного лідерства
39. Вимірювання лідерства в концепції Б. Баса
40. Процес трансформаційного лідерства в дослідженнях Тічи і Девані
41. Основні стратегії ефективних лідерів (Бенис, Нанус)
42. Інноваційне лідерство
43. Відповідальне лідерство

44. Вплив психологічних установок на лідера
45. Лідерство і мотивація
46. Теорії мотивації
47. Способи делегування владних повноважень
48. Теорії лідерських якостей: теорії видатної особистості
49. Когнітивний, практичний і емоційний інтелект і лідерство
50. Поведінкові підходи до лідерства
51. Особливості впливу візуалізації та планування на успіх у професійній діяльності. Важливість керування емоціями під час професійної діяльності
52. Вплив емоційних станів та самооцінки на досягнення професійного успіху Шляхи подолання емоційного пригнічення
53. Корекція на шляху підвищення самооцінки
54. Баланс між оптимістичним та песимістичним відношенням до життя
55. Психологічні умови досягнення професійної успішності
56. Психологічні особливості досягнення професійної успішності
57. Боротьба мотивів і вольова поведінка
58. Внутрішньоособистісний конфлікт
59. Внутрішньоособистісний конфлікт: особливості та види, моделі поведінки та подолання
60. Внутрішньоособистісний конфлікт та адитивна поведінка
61. Прийняття рішення та ціле покладання
62. Процес вибору альтернатив
63. Вибір за умов невизначеності (Парі Паскаля. Помилки першого та другого роду. Парадокс вибору)
64. Цілепокладання. Етапи постановки цілей
65. Лідерство в дослідженнях психології та менеджменту
66. Визначення поняття «лідерство»
67. Відмінність лідерства від менеджменту
68. Дослідження лідерства
69. Підходи до лідерства в менеджменті
70. Підходи до лідерства в менеджменті: (поведінковий, ситуаційний, з позиції особистих якостей)

7. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

Основна:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с. URL:http://dglib.nubip.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6297/3/Balanovska_STUP.pdf
2. Вербовська Л. С., Боднар Г.Ф., Микитюк Н.Є. В - 47 "Технології лідерства в організації". Конспект лекцій – Івано-Франківськ: Видавництво «ІФНТУНГ». 80 ст., 2021 р.
3. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи магістрів освітньої програми «Педагогіка вищої школи» галузі знань 01 освіта/педагогіка спеціальності 011 освітні, педагогічні науки. – Полтава : ПУЕТ, 2020. – 232 с.

Допоміжна:

4. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.
5. Льовкіна О.Г. Інноваційні стратегії поведінки як відповідь на соціальні, психологічні та фінансові виклики сучасності // Льовкіна О.Г., Богдановський Д.І., Богдановський І.В. : ІІ Міжнародна наукова конференція «Людина, кримінологія, наука» 24 березня 2023 року м. Кишинів, Республіка Молдова
6. Льовкіна О.Г. Цінності праксеології як універсальні детермінанти успішної діяльності // Богдановський І.В., Льовкіна О.Г. XIV Міжнародна науково-практична конференція «Трансформація фіскальної політики в умовах євроінтеграції» (8 грудня 2023 року) – Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. – С.45-48.
7. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29-30 вересня 2020 року / За заг. ред. Романовського О. Г. – Х.: НТУ «ХПІ», 2020. – 226 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/
8. Нежинська О. О. Лідерство та керівництво: психологічний дискурс: монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 264 с.
9. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка. – Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. – 296 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659.

Інформаційні ресурси

10. Бєлікова Ю. В. Становлення та переваги емоційного лідерства URL: http://www.repository.hneu.edu.ua
11. Відкритий онлайн-курс: Основи управління командами та проєктами URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+QMS101+2021_T2/about
12. Відкритий онлайн-курс: Основи управління командами та проєктами URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+QMS101+2021_T2/about
13. Відкритий онлайн-курс: Як ефективно спланувати та провести діалог URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+QMS101+2021_T2/about
14. Відкритий онлайн-курс: Фундамент HR/ URL: https://prometheus.org.ua/prometheusplus/hr-foundation/

Міжнародні видання:

15. Human Resource Management: HR for People Managers (online course) URL: https://www.coursera.org/specializations/human-resourcemanagement
16. Preparing to Manage Human Resources (online course) URL: https://www.coursera.org/learn/managing-human-resource
17. Personnel Management within the Conditions of New Social-Economic Reality / Marchenko, O.A., Starko, I.E., Motuzenko, O.V., Vdovichena, O.H., Makarenko, M.V. Estudios de Economia Aplicada, 2021, 39(6)