

ГНУЧКІ НАВИЧКИ (SOFT SKILLS) В УПРАВЛІННІ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ

Курс «Гнучкі навички (soft skills) в управлінні результативністю персоналу» спрямований на формування у здобувачів вищої освіти універсальних навичок та вмінь, які органічно доповняють фахові знання магістра та які необхідні як для персональної професійної ефективності, так і для організації ефективного управління персоналом.

Вивчення цього курсу сприяє розумінню сутності та значущості «soft skills» в управлінні результативністю персоналу, які протиставляються спеціальним вузькопрофесійним навичкам («hard skills»), оскільки не мають однозначної жорсткої прив'язки до конкретної професійної сфери діяльності. Це передбачає опанування навичок ефективного спілкування, організації командної роботи, вмінь згуртовувати і управляти роботою колективу, розуміння засад мотивації працівників і необхідності навчання та особистісного розвитку протягом усього життя.

Курс «Гнучкі навички (soft skills) в управлінні результативністю персоналу» є обов'язковим для вивчення за освітньо-професійною програмою «Бізнес-процеси та операційна ефективність», побудований на виявленні та розвиненні особистісних універсальних навичок та вмінь, які сьогодні стають все більш важливими для успішної професійної діяльності та дадуть змогу здобувачам вищої освіти більш продуктивно і компетентно реалізувати себе в сучасному світі.



Освітній рівень

МАГІСТР

Кількість
кредитів

5,0

(як обов'язкова)

5,0

(як вибіркова)

Мова навчання

УКРАЇНСЬКА,
(ОКРЕМІ
ДЖЕРЕЛА
ІНФОРМАЦІЇ -
АНГЛІЙСЬКА)

Назва кафедри,
яка пропонує
дисципліну

КАФЕДРА
ЦИФРОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ
ТА
ПРОЄКТНО-
АНАЛІТИЧНИХ
РІШЕНЬ

СМИРНОВА Ірина

кандидат економічних наук, доцент,
фахівець з управління персоналом та його розвитку

irina.smirnova@mipolytech.education



ВИМОГИ ДО ПОПЕРЕДНЬОГО РІВНЯ ЗНАНЬ

Бажаними для засвоєння дисципліни будуть базові знання та вміння такі, як:

- знання, що дозволяють розуміти основні аспекти функціонування сучасних комунікацій, загальнокультурні та історичні особливості розвитку сучасного суспільства;
- вміння ефективної професійної комунікації в усній, письмовій формах українською та іноземною мовами для результативного обміну професійною інформацією;
- вміння правильно висловлювати думки й ідеї, викладати їх у письмовому вигляді, а також розуміти співрозмовника та підтримувати діалог.

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

- здатність розуміти і адекватно використовувати зміст та психологічні особливості «soft skills», їхню важливість для особистісної та професійної самореалізації;
- здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня, використовуючи професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення;
- здатність застосовувати методи креативного мислення для генерації нових ідей або пошуку рішень складних завдань, у тому числі нестандартних, за допомогою команди однодумців;
- здатність адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності, при прийнятті та обґрунтуванні управлінських рішень, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;
- здатність розуміти сутність лідерства та застосовувати лідерські навички в управлінні персоналом та в роботі з різними категоріями працівників;
- здатність щодо організації командної роботи та формування вміння працювати в команді;
- здатність розробляти заходи матеріального і морального стимулювання та застосовувати інші інструменти мотивації персоналу з метою підвищення результативності їх діяльності та руху до спільної мети;
- здатність формувати індивідуальну траєкторію саморозвитку, особистісного зростання і професійної самореалізації.

МЕТОДИ І ФОРМИ НАВЧАННЯ

Освітній процес будується як комбінація лекцій та самостійного вивчення навчального матеріалу на платформі Moodle – з одного боку, та проблемно орієнтованих практичних занять – з іншого. Практичні заняття передбачають не тільки аналіз умовно змодельованих ситуацій і реальних кейсів, але й використання інтерактивних форм навчання: проведення дискусій, мозкових штурмів. Окрім роботи на цих заняттях від здобувача вищої освіти вимагається виконати індивідуальні завдання та модульні контрольні роботи. Опціонально доступні індивідуальні та групові консультації.

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

Складові оцінювання успішності

Назва і стислий зміст контрольного заходу	Кількість балів
Робота на практичних заняттях	20
Виконання індивідуальних завдань	40
Модульні контрольні роботи	40
Всього (O)	100
Іспит (I)	100

- Модульні контрольні роботи складаються на практичних заняттях за розкладом, графік складання контрольних точок (надання та захист індивідуальних завдань, виконання модульних контрольних робіт) повідомляється викладачем на початку викладання освітнього компонента, однак вони мають бути складені не пізніше, як за один тиждень до закінчення семестру (теоретичного навчання) для виставлення оцінки за поточну успішність (O).
- Підсумкова оцінка (ПО) за освітній компонент, якщо він завершується іспитом (обов'язковий), визначається як середня з двох оцінок: за поточну успішність (O) та оцінки, отриманої під час іспиту (I): $ПО = (O+I)/2$. В разі, якщо оцінка, отримана на іспиті, менше 60 балів, підсумкова оцінка дорівнює оцінці іспиту.
- Підсумкова оцінка (ПО) за освітній компонент, якщо він завершується заліком (вибірковий), визначається як сума балів поточної успішності протягом семестру.
- Переведення кількості балів у шкалу ECTS (A, B, C, D, E, F, FX) та інші шкали здійснюється відповідно до регламентів Університету.
- В рамках процедур визнання та перезарахування кредитів, отриманих в рамках формальної освіти, враховуються кредити та оцінка результатів навчання з дисциплін, споріднених за змістом ([Положення-про-порядок-визначення-та-перезарахування-кредитів-в-МІП.pdf \(metinvest.university\)](#)).
- Результати неформальної або інформальної освіти можуть бути визнані відповідно до «Положення про визнання в ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті» ([Положення-про-НІО.pdf \(metinvest.university\)](#)).
- Результати участі у науковій роботі (статті, тези виступів, конкурсні наукові роботи тощо) можуть бути визнані в рамках оцінювання окремих індивідуальних завдань і модульних контрольних робіт за узгодженням з викладачем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Брич В. Я., Корман М. М. Креативний менеджмент: підручник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 220 с.
2. Вітмор Дж. Ефективний коучинг: принципи і практика, 5-те вид. Київ : КМ-Букс, 2019. 336 с.
3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.
4. Лугова В. М., Голубєв С. М. Основи самоменеджменту та лідерства: навч. посіб. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.
5. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу: навч. посіб. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
6. Самокиш О. В. Креативний менеджмент : навч. посіб. Київ : Кондор, 2018. 204 с.
7. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 192 с.
8. Яхно Т. П., Куревіна І. О. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 168 с.
9. Gallwey, W. T. (1997). *The inner game of tennis*. Random House.
10. Hall, L. (2019). *Coaching*. Penguin Books, Limited.
11. Norton, D. P., & Kaplan, R. S. (2000). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Harvard Business School Press.

АКАДЕМІЧНІ ПОЛІТИКИ

Як член студентської спільноти Технічного університету «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА» Ви маєте дотримуватися певних стандартів та академічної політики:

Академічні політики - Polytechnic (metinvest.university)

- Шахрайство та плагіат заборонені.
- Матеріали в рамках курсу, захищені авторським правом, можуть бути використані лише тільки здобувачами освіти, яким призначено даний курс. зарахованих на курс для цілей, пов'язаних з цим курсом і не можуть поширюватися.
- Спілкування з однокурсниками та викладачем має бути професійним та ввічливим.
- Очікується, що Ви перевірятимете всі Ваші письмові повідомлення, включаючи поштові повідомлення, на коректність змісту та мови.
- Університет прагне підтримувати середовище, вільне від дискримінації або дискримінаційних домагань, спрямованих на будь-яку людину або групу в межах своєї спільноти - здобувачів освіти, співробітників або відвідувачів.