

Державний вищий навчальний заклад
«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Кафедра соціальної психології та психології розвитку

Проректор

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

“ ”

20 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР І ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

Галузь знань **05 Соціальні та поведінкові науки**

Спеціальність **053 Психологія**

факультет філософський

Робоча програма Психологічний відбір і оцінка персоналу
для студентів за напрямом підготовки «Соціально-поведінкові науки», спеціальність
«Психологія», ОКР «Бакалавр»
„29” серпня 2019 р. 15 с.


Розробники:

Чуйко Оксана Михайлівна, доцент кафедри соціальної психології та психології розвитку,
кандидат психологічних наук, доцент

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціальної психології та психології
розвитку

Протокол від „29” серпня 2019 р. р. № 1

Завідувач кафедри соціальної психології та психології розвитку

“ _ ” _____ 20__ р.  (Заграй Л.Д.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Схвалено методичною комісією факультету, інституту.

Протокол від « 5» вересня 2019_р. № _1 _

“ _ ” _____ 20__ р.

Голова  (Пілецька Л.С.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

_____, 20__ рік
 _____, 20__ рік

1. Опис навчальної дисципліни

Семестр VIII

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 05 соціальні та поведінкові науки (шифр і назва)	Дисципліна вільного вибору студента	
Модулів –	Спеціальність: 053 психологія	Рік підготовки:	
Змістових модулів –		4-й	4-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання _____ _____ (назва)		Семестр	
Загальна кількість годин - 90		VIII - й	VIII -й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – самостійної роботи студента –	Освітньо-кваліфікаційний рівень: _»Бакалавр»_	Лекції	
		16 год.	4 год.
		Практичні, семінарські	
		18 год.	10 год.
		Лабораторні	
		Самостійна робота	
		56 год.	76 год.
		Індивідуальні завдання: __ год.	
Вид контролю: залік			

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 38%/62%

для заочної форми навчання – 16%/84%

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета курсу – сформувати у студентів професійні компетентності психологічного відбору та оцінки персоналу організації

Основне завдання даного курсу – розкриття основних принципів, методів, технологій відбору персоналу та оцінки їх діяльності, формування вмінь та навиків складання професіограми, здійснення підбору персоналу, його адаптації та моніторингу ефективності діяльності.

Загальні компетентності:

Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, мислити концептуально, системно, самогенно.

Здатність приймати обґрунтовані рішення.

Навички міжособистісної взаємодії, володіння соціально-психологічними механізмами взаєморозуміння і взаємовпливу.

Спеціальні (фахові) компетентності:

Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел у процесі підбору і оцінки персоналу

Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій при проведенні підбору персоналу та його оцінці

Здатність аналізувати та систематизувати результати процедур підбору персоналу, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

Програмні результати:

Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті психологічного підбору та оцінки персоналу.

Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій з метою аналізу ринку праці, побудови професіограми та психограми, аналізу резюме.

Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки у процесі психологічного підбору персоналу та його оцінки.

Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження претендентів на посаду.

Здійснювати консультування щодо складання резюме та написання мотиваційного листа претендентів, розробки профілів посад та критеріїв оцінювання персоналу.

Міждисциплінарні зв'язки:

Соціальна психологія, психодіагностика, психологія управління, організаційна психологія, основи соціально-психологічного тренінгу, основи психологічного консультування

3. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Зміст та основні завдання відбору персоналу. Рекрутинг.

Відбір персоналу як складова системи управління персоналом. Поняття відбору персоналу. Поняття рекрутингу. Особливості проведення рекрутингу. Етапи рекрутингу.

Корпоративна культура як основа відбору персоналу. Основні принципи відбору персоналу. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. Типові помилки при відборі персоналу.

Особливості рекрутингу у різних видах організацій та сферах діяльності.

Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці в Україні.

Особливості діяльності кадрових агенцій.

Вимоги до рекрутера. Компетентності рекрутера. Критерії ефективності діяльності рекрутера.

Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми.

Поняття професії, професійної діяльності, зайнятості. Кваліфікована і некваліфікована діяльність. Поняття профілю професії, профілю вакансії посади. Поняття компетенцій та компетентностей працівника. Hard-skills і soft-skills претендентів. Вимоги до побудови профілю професії (професіограми). Психологічні вимоги до професії, побудова психограми. Основні критерії при відборі персоналу. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Формування вимог до претендентів.

Основні вимоги до опису вакансії посади. Типові помилки при описі вакансії.

Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відборі персоналу.

Особливості проведення психодіагностики при відборі персоналу. Вимоги до проведення психодіагностики при відборі персоналу. Підбір методик відповідно до психологічних вимог до посади. Аналіз психодіагностичних методів при відборі персоналу.

Інтерпретація отриманих результатів. Висновки про психологічну відповідність претендента посаді.

Рекомендовані методики психодіагностики при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військовій структурі, ДСНС, поліцію.

Тема 4. Методи підбору персоналу.

Критерії відбору працівників. Загальні процедури найму персоналу в організаціях. Етапи відбору кадрів. Професійний відбір персоналу. Первинний відбір.

Теорія поколінь і відбір персоналу.

Зовнішні і внутрішні джерела пошуку персоналу.

Методи відбору персоналу. Профвідбір: види та вимоги. Центри оцінювання. Інститут поручительства.

Види рекрутингу. Масовий рекрутинг. Пошук лінійних працівників. Хедхантерство як метод пошуку результативного персоналу.

Складання та аналіз резюме. Мотиваційні листи.

Диджиталізація у процесі рекрутингу.

Техніка проведення телефонної розмови з приводу працевлаштування.

Співбесіда як метод відбору персоналу. Групова співбесіда (групова дискусія) як метод відбору персоналу. Правила проведення інтерв'ю з представниками різних рівнів управління організації. Види співбесід. Case-інтерв'ю.

Оцінка колег та самооцінка як альтернативний метод відбору персоналу.

Критерії прийняття рішення при відборі персоналу: чинники, бар'єри, помилки. Рішення про найм.

Тема 5. Психологічний супровід при адаптації нового працівника організації.

Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація. Поняття онбордингу в процесі адаптації. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Вхідження та інтеграція. Роль керівника та

менеджера у процесі адаптації персоналу. Наставництво як складова процесу адаптації працівника.

Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (техніки) адаптації працівників.

Тема 6. Оцінювання персоналу організації

Оцінювання персоналу в сучасній організації. Поняття атестації персоналу. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями. Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінювання працівників організації. Етапи розроблення системи оцінювання персоналу.

Основні принципи ефективного оцінювання працівників. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Аналіз основних психологічних критеріїв оцінки персоналу. Самооцінка своєї діяльності працівниками.

Психодіагностичний інструментарій оцінки персоналу.

Наслідки атестації та оцінювання персоналу. Обговорення результатів оцінювання із працівниками. Накреслення перспектив подальшої діяльності персоналу.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього го	у тому числі					усього	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	л		п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тема 1. Зміст та основні завдання відбору персоналу. Рекрутинг.	12	4	2			6	12	1	2			9
Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми.	14	2	2			10	14	1	1			12
Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відборі персоналу.	16	2	4			10	16		1			15
Тема 4. Методи підбору персоналу.	20	4	4			12	20	1	2			17
Тема 5. Психологічний супровід при адаптації нового працівника організації.	12	2	2			8	12		2			10
Тема 6. Оцінювання діяльності персоналу	16	2	4			10	16	1	2			13
Усього годин	90	16	18			56	90	4	10			76

5. Теми семінарських занять

Денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин
	Тема 1. Відбір персоналу в системі управління кадрами. Специфіка рекрутингу.	2
	Тема 2. Побудова профілю професії. Побудова психограми.	2
...	Тема 3. Психологічні методи підбору персоналу	4
	Тема 4. Методи пошуку і відбору персоналу. Співбесіда при прийомі на роботу.	4
	Тема 5. Адаптація нових працівників	2
	Тема 6. Оцінка діяльності працівників	4

Заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин
	Тема 1. Відбір персоналу в системі управління кадрами. Специфіка рекрутингу.	2
	Тема 2-3. Побудова профілю професії. Побудова психограми, психологічний інструментарій	2
	Тема 4. Методи пошуку і відбору персоналу. Співбесіда при прийомі на роботу.	2
	Тема 5. Адаптація нових працівників	2
	Тема 6. Оцінка діяльності працівників	2

8. Самостійна робота
денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
	Тема 1. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці в Україні. www.rabota.ua www.work.ua https://lviv.hh.ua	6
	Тема 2. Практичне завдання 1: Побудова професіограми. Побудова психограми. Складання оголошення про вакансію на обрану посаду.	10
	Тема 3. Практичне завдання: Підбір психодіагностичних методик для вивчення психологічних якостей претендентів на посаду (відповідно до психограми). Опрацювання методик. Інтерпретація отриманих результатів. Підбір резюме під розроблену професіограму і психограму. Ознайомлення з наказом: Наказ про затвердження Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів №355 від 22.09.2009	10

	<p>Тема 4. Групова співбесіда (групова дискусія) як метод відбору персоналу. Практичне завдання 2: складання власного резюме, його аналіз; складання мотиваційного листа до резюме;</p> <p>Практичне завдання 3: підготовка (складання питань) та проведення співбесіди при прийомі на роботу (на парі) аналіз проведеної</p>	12
	Тема 5. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників.	8
	Тема 6. Основні вимоги до проведення ефективного оцінювання діяльності працівників. Розробити критерії оцінювання працівників відповідно до розробленої професіограми	10
Разом		56

заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
	<p>Тема 1. Типові помилки при відборі персоналу. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. Етапи рекрутингу. Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці в Україні. www.rabota.ua www.work.ua https://lviv.hh.ua</p>	9
	<p>Тема 2. Основні критерії при відборі персоналу. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць. Практичне завдання 1: Побудова професіограми. Побудова психограми. Складання оголошення про вакансію на обрану посаду.</p>	12
	<p>Тема 3. Практичне завдання 2: Особливості проведення психодіагностики при відборі персоналу. Вимоги до проведення психодіагностики при відборі персоналу. Підбір методик відповідно до психологічних вимог до посади. Підбір психодіагностичних методик для вивчення психологічних якостей претендентів на посаду (відповідно до психограми). Опрацювання методик. Інтерпретація отриманих результатів. Підбір резюме під розроблену професіограму і психограму. Ознайомлення з наказом: Наказ про затвердження Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів №355 від 22.09.2009</p>	15

	<p>Тема 4. Методи відбору персоналу. Профвідбір: види та вимоги. Центри оцінювання. Інститут поручительства. Хедхантерство як метод пошуку персоналу.</p> <p>Техніка проведення телефонної розмови з приводу працевлаштування.</p> <p>Групова співбесіда (групова дискусія) як метод відбору персоналу.</p> <p>Практичне завдання 2: складання власного резюме, його аналіз; складання мотиваційного листа до резюме;</p> <p>Практичне завдання 3: підготовка (складання питань) та проведення співбесіди при прийомі на роботу (на парі), аналіз проведеної співбесіди</p>	17
	<p>Тема 5.</p> <p>Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація. Поняття онбордингу в процесі адаптації. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Входження та інтеграція. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу. Наставництво як складова процесу адаптації працівника.</p> <p>Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (техніки) адаптації працівників.</p>	8
	<p>Тема 6. Основні вимоги до проведення ефективного оцінювання діяльності працівників. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності.</p> <p>Наслідки атестації та оцінювання персоналу. Обговорення результатів оцінювання із працівниками. Накреслення перспектив подальшої діяльності персоналу.</p> <p>Розробити критерії оцінювання працівників відповідно до розробленої професіограми</p>	13
Разом		76

9. Індивідуальні завдання

10. Методи навчання: репродуктивний, пояснювально-ілюстративний, метод проблемного викладання, частково-пошуковий, дослідницький, інтерактивний методи.

11. Методи контролю. Поточне оцінювання усних та письмових відповідей на практичних заняттях, тестування, контрольна робота, практичні завдання.

Питання для самоконтролю:

1. Відбір персоналу як складова системи управління персоналом. Поняття відбору персоналу.
2. Корпоративна культура як основа відбору персоналу.
3. Основні принципи відбору персоналу. Типові помилки при відборі персоналу.
4. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів.

5. Поняття рекрутингу. Особливості проведення рекрутингу.
6. Етапи рекрутингу.
7. Особливості діяльності кадрових агенцій.
8. Вимоги до рекрутера. Компетентності рекрутера. Критерії ефективності діяльності рекрутера.
9. Поняття професії, професійної діяльності, зайнятості. Кваліфікована і некваліфікована діяльність. Поняття компетенцій та компетентностей працівника.
10. Вимоги до побудови профілю професії (професіограми).
11. Психологічні вимоги до професії, побудова психограми.
12. Основні критерії при відборі персоналу.
13. Особливості та вимоги до опису вакансії посади.
14. Критерії відбору працівників.
15. Загальні процедури найму персоналу в організаціях. Етапи відбору кадрів.
16. Професійний відбір персоналу. Первинний відбір.
17. Зовнішні і внутрішні джерела пошуку персоналу.
18. Методи відбору персоналу. Профвідбір: види та вимоги. Центри оцінювання. Інститут поручительства.
19. Види рекрутингу.
20. Хедхантерство як метод пошуку персоналу.
21. Техніка проведення телефонної розмови з приводу працевлаштування.
22. Співбесіда як метод відбору персоналу. Структура співбесіди. Основні та додаткові питання на співбесіді. Чинники ефективності проведення співбесіди.
23. Групова співбесіда (групова дискусія) як метод відбору персоналу.
24. Вимоги до складання та аналізу резюме. Мотиваційні листи.
25. Оцінка колег та самооцінка як альтернативний метод відбору персоналу.
26. Критерії прийняття рішення при відборі персоналу: чинники, бар'єри, помилки. Рішення про найм.
27. Особливості проведення психодіагностики при відборі персоналу. Вимоги до проведення психодіагностики при відборі персоналу.
28. Аналіз психодіагностичних методів при відборі персоналу.
29. Висновки про психологічну відповідність претендента посаді.
30. Рекомендовані методики психодіагностики при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військовій структурі, ДСНС, поліцію.
31. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація.
32. Поняття онбордінгу при адаптації нового працівника.
33. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Входження та інтеграція.
34. Наставництво як вид адаптації працівника організації.
35. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти, техніки адаптації працівників.
36. Оцінювання персоналу в сучасній організації. Поняття атестації персоналу. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями.
37. Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінювання працівників організації.
38. Етапи розроблення системи оцінювання персоналу.
39. Основні принципи ефективного оцінювання працівників.
40. Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Особливості оцінювання управлінського персоналу.
41. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності.
42. Аналіз основних психологічних критеріїв оцінки персоналу. Самооцінка своєї діяльності працівниками.

43. Наслідки атестації та оцінювання персоналу. Обговорення результатів оцінювання із працівниками. Накреслення перспектив подальшої діяльності персоналу.

12. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточні оцінки – 10 балів

Контрольна робота – 30

Професіограма та психограма - 20

підбір методик до психограми – 10

Складання резюме, мотиваційного листа - 10

Програма проведення співбесіди та аналіз її результатів – 20

Контрольна робота включає варіанти тестових завдань відповідно до питань тем курсу.

Контрольна робота оцінюється у 30 балів.

відмінно А (28-30 балів) - 90-100% правильних відповідей

добре В (25-27 балів) – 80-89% правильних відповідей

добре С (22-24) – 70- 79 % правильних відповідей

задовільно D (19-21 бали) – 60 - 69 % правильних відповідей

задовільно Е (15-18 балів) – 50 – 59 %

Критерії поточного оцінювання та самостійної роботи здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю. Студент має отримати не менше 2-х поточних оцінок.

«Відмінно» (5) – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на навчальні підручники, посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень (аналіз статей) та першоджерел.

«Добре» (4) тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.

«Задовільно» (3) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.

«Незадовільно» (2) – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні питання.

Критерії оцінювання практичних завдань

Завдання 1

18-20 (відмінно) – завдання виконано відповідно до пропонованих схем, розроблено всі складові професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Професіограма та психограма відмічається логічністю розробки, зв'язком між складовими. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати вимоги до професії (посади), виокремлювати основні та другорядні компетентності. У психограмі визначено необхідний рівень розвитку психологічних якостей. Подано опис вакантної посади. Завдання виконано вчасно.

14-17 (добре) - завдання виконано відповідно до пропонованих схем, розроблено складові професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Можливі деякі неточності в описі складових. Професіограма та психограма відмічається логічністю розробки, не все відображено зв'язки між складовими. Виконане завдання

відображає здатність студента аналізувати вимоги до професії (посади). Недоліки у виокремленні основних та другорядних компетентності. Завдання виконано вчасно або з незначним запізненням.

10 -13 (задовільно) – у завданні прослідковується порушення пропонованих схем, відсутність окремих складових професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Може бути загальний опис професії без виокремлення складових професіограми. Не відображено зв'язок між складовими професіограми. Студент не відображає основні та другорядні компетентності. Завдання здано у кінці семестру.

5-9 (незадовільно) – опис професії не відображає ключові компоненти професіограми, проаналізовані функціональні обов'язки не відповідають професії. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Завдання здано у кінці семестру.

1-4 (незадовільно) – професіограма та психограма практично не зроблені.

0- Завдання відсутнє.

Завдання 2

9-10 (відмінно) – Здійснено адекватний підбір психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Проведено самостійне опрацювання методик. Здійснено аналіз результатів дослідження. Зроблено висновок про відповідність опитуваного психологічним вимогам до професії. Завдання виконано вчасно.

Підібрано резюме під розроблену психограму та професіограму.

7-8 (добре) -- Неточності у виокремленні необхідних та бажаних психологічних якостей. Можливі неточності у підборі психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Або ж не вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Завдання виконано вчасно або з незначним запізненням.

5-6 (задовільно) – не вказано необхідних та бажаних психологічних якостей. Можливі неточності у підборі психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Не вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Не проведено опрацювання методик. Або завдання здано у кінці семестру.

3-4 (незадовільно) – психологічні характеристики не відповідають професіограмі. Підібраний психодіагностичний інструментарій не дозволяє зробити висновок про психологічну відповідність претендента професії (посади). завдання здано у кінці семестру.

1-2 – недостатньо розроблена психограма, психодіагностичний інструментарій не представлено.

0 – завдання відсутнє.

Практичне завдання 3

Критерії оцінювання:

9-10 (відмінно) – резюме складено відповідно до рекомендацій; чітко, лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента; зрозуміло потреби претендента (посада чи вид діяльності), наявні елементи творчості у створенні резюме; у мотиваційному листі чітко обгрунтовано переваги претендента, відображено його цінність, мотивацію; Завдання виконано вчасно.

7-8 (добре) -- резюме складено відповідно до рекомендацій; недостатньо чітко чи не лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента і (або) у мотиваційному листі не чітко обгрунтовано переваги претендента, відображено його цінність, мотивацію; завдання виконано вчасно або ж незначним запізненням;

5-6 (задовільно) – резюме чи мотиваційний лист носить загальний характер, проте не зрозумілими є компетентності претендента. Або розроблено резюме без мотиваційного листа. Або завдання здано у кінці семестру.

3-4 (незадовільно) – у резюме не відображено основних його складових або є тільки недостатньо обгрунтований мотиваційний лист;

1-2 – резюме не відповідає орієнтовним вимогам до нього;

0 – завдання відсутнє.

Практичне завдання 4

Критерії оцінювання:

18-20 (відмінно) – виконано всі вимоги правильно, обґрунтовано необхідні компетентності. План співбесіди, підготовлені питання спрямовані на аналіз компетентностей, обґрунтовано другорядні питання. Підбрано кейс для визначення наявності компетентності (обґрунтовано, яку саме компетентність). Проаналізовано резюме, мотиваційний лист. Інтерв'ю відповідає рекомендованим етапам. Обґрунтовано висновок про відповідність претендента на посаду. Здійснено самоаналіз відповідно до пропонуваніх критеріїв. Робота на парі. Студент готовий до виконання практичного завдання на парі (є план, питання і тд).

14-17 (добре) - виконано всі вимоги із незначними помилками. Незначні неточності у обґрунтуванні необхідних компетентностей. Складено загальний план співбесіди, підготовлені питання спрямовані на аналіз компетентностей, не обґрунтовано другорядні питання. Підбрано кейс для визначення наявності компетентності (не обґрунтовано, яку саме компетентність). Проаналізовано резюме, мотиваційний лист. Не чітко прослідковуються етапи інтерв'ю. Недостатньо обґрунтовано висновок про відповідність претендента на посаду. Або повністю не виконана будь яка 1 із вимог до завдання. Робота на парі. Студент готовий до виконання практичного завдання на парі (є план, питання і тд).

10 -13 (задовільно) – у завданні прослідковується значні порушення вимог, проте загальні орієнтири завдання виконано. Для зарахування (10 балів) обов'язково мають бути визначені необхідні компетентності, складені питання для інтерв'ю, висновок на основі проаналізованого резюме (при умові відсутності на парі). Задовільно ставиться при значних помилках у виконанні більше половини завдань. Або ж не розроблено кейс, відсутні додаткові питання, не здійснено самоаналіз. Студент не готовий до виконання практичного завдання на парі (є план, питання і тд).

5-9 (незадовільно) – визначені необхідні компетентності або ж функціональні обов'язки, складені основні питання для інтерв'ю

1-4 (незадовільно) – вимоги практично не зроблені.

0 - Завдання відсутнє.

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
80 – 89	B	добре	
70 – 79	C		
60 – 69	D	задовільно	
50 – 59	E		
26 – 49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-25	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). – Івано-Франківськ. – 139с.

Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: Довідково-методичний посібник. – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010.—216с.

Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.

Інструменти, обладнання, програмне забезпечення

Навчальна дисципліна передбачає використання мультимедійного обладнання (комп'ютер, проектор).

14. Рекомендована література

1. Белей М.Д., Гоян І.М. Методи психодіагностики: інструментарій та процедурні особливості [Текст] .-2-ге вид., доп.-Ів.-Франківськ:Видавець Третяк І.Я.,2010 .-256 с.
2. Белей М.Д., Годорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с.
3. Галян І.М. Психодіагностика : навч. Посібник. К: Академвидав, 2009. 464с.
4. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Навч.посібник. Київ 2009. 464с.
5. Дехтяренко М. Психологічна діагностика кандидатів на посаду судді та осіб, що претендують на заміщення вакантних посад у суді, як необхідна передумова відбору кваліфікованих судових кадрів//Вісник Вишого адміністративного суду України.- К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-3 .-С. 45-49.
6. Наказ про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб №89 від 23.02.2004р.
7. Наказ про затвердження Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів №355 від 22.09.2009
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с.
9. Злепко С.М., Коваль Л.Г., Петренко В.В., Белзецький Р.С. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України [Текст]: монографія . -- Вінниця:ВНТУ,2010 .-204 с.
10. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів». URL: <http://masters.donntu.org/2013/iem/potapova/library/zlenko.pdf>
11. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с.
12. Клим Б., Копельчак М., Камінецький Я. Проблеми підготовки і працевлаштування кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку//Педагогіка і психологія професійної освіти [Текст]. -- Львів,2007.-№ 5 вересень-жовтень .- С. 189-200.
13. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с.
14. Купер Д., Робертсон А. Психологія в отборе персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).
15. Практическая психодіагностика. Методики и тесты [Текст]:учебное пособие/ред.-сост. Райгородский Д.Я.-Самара:ИД "БАХРАХ-М",2008 .-672 с.
16. Синявський В.В. Професіограми і професіокарти професій. Методичний посібник для працівників служби зайнятості (книга УП), - Київ, 2002
17. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366с.

18. 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. — 666с. —
<https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllowe>
19. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М., Изд-во Института Психотерапии. — 2002.
20. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст] .-2-ге вид., скор.-Тернопіль:Економічна думка,2003 .-64 с.
21. Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). — Івано-Франківськ. — 139с.
22. Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: Довідково-методичний посібник . — Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010.—216с.
23. Шамлян К., Кліманська М..Проективні методи дослідження особистості [Текст]: підручник.-Львів:ЛНУ ім. І. Франка, 2014 – 466с.

15. Інформаційні ресурси

..... Інтернет-ресурси:

www.rabota.ua

www.work.ua

<https://lviv.hh.ua>

<http://www.dsns.gov.ua/ua/Departament-personalu.html>

<https://patrol.police.gov.ua/>