

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»**



ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

кафедра соціальної психології

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ТА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ»**

другий (магістерський) рівень вищої освіти

Освітньо-професійна програма «ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ»
Спеціальність 053 «Психологія»
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Форма навчання: денна, заочна

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 12 від “25” червня 2021 р.

м. Івано-Франківськ – 2021

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Опис дисципліни
3. Структура курсу
4. Система оцінювання курсу
5. Оцінювання відповідно до графіку навчального процесу
6. Ресурсне забезпечення
7. Контактна інформація
8. Політика навчальної дисципліни

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Психологічний відбір і оцінка персоналу
Освітньо-професійна програма	Організаційна психологія
Спеціалізація	–
Спеціальність	053 «Психологія»
Галузь знань	05 «Соціальні та поведінкові науки»
Освітній рівень	Магістр
Статус дисципліни	Основна
Курс/семестр	1/1
Розподіл за видами занять та годинами навчання	Лекції – 16 год. Семінарські заняття – 24 год. Самостійна робота – 50 год.
Мова викладання	Українська
Посилання на сайт дистанційного навчання	http://magpsychol.pu.if.ua
2. Анотація до курсу	
Курс «Психологічний відбір і оцінка персоналу» призначений для підготовки студентів освітньої магістерської програми «Психологія. Організаційна психологія». Курс спрямований на формування професійних компетенцій психолога здійснювати психологічний відбір та оцінку персоналу. Навчальна дисципліна є нормативною, спрямована на формування професійних компетентностей організаційного психолога. В процесі вивчення курсу студенти формують навички розробляти професіограму та психограму до певної посади, підбирати психодіагностичний інструментарій та проводити дослідження професійно важливих психологічних якостей та рис, проводити аналіз резюме, здійснювати обґрунтований вибір резюме претендентів на посаду, проводити співбесіду при прийомі на роботу; аналізу результати психодіагностичного дослідження, співбесіди та робити висновки про професійну відповідність претендента посаді; розробляти систему психологічних критеріїв оцінки персоналу; володіти методами оцінки діяльності персоналу; здійснювати психологічне консультування щодо подальшого професійного навчання та розвитку в результаті оцінки персоналу. Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.	
3. Мета та цілі курсу	
Мета курсу – сформувати у студентів професійні компетентності психологічного відбору та оцінки персоналу організації Основні цілі: - розкриття основних принципів, методів, технологій відбору персоналу та оцінки їх діяльності; - формування компетентностей складання професіограми, психограми, здійснення підбору персоналу та його адаптації; - формування компетентностей моніторингу ефективності діяльності та навчання персоналу.	
4. Результати навчання (компетентності)	
Загальні компетентності: ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми у процесі підбору та оцінки персоналу. ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. Спеціальні (фахові) компетентності	

СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та/або практики підбору та оцінки персоналу.

СК2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та/або практичної значущості.

СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності у процесі підбору та оцінки персоналу.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

Програмні результати навчання:

ПР1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у процесі відбору та оцінки персоналу.

ПР2. Вміти організовувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів при розробленні психограми та проведенні психологічного професійного відбору та оцінки персоналу.

ПР3. Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки.

ПР4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості на основі результатів психологічного професійного відбору та оцінки персоналу.

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінги щодо навчання персоналу, командоутворення, адаптації працівників, стрес-менеджменту, консультування з управлінських, гендерних питань, бізнесу, кар'єри, сімейних проблем тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР12. Здійснювати оцінку і аналізувати психологічні аспекти і проблеми функціонування організацій з метою надання психологічної допомоги керівництву та персоналу організації щодо розробки системи підбору та оцінки персоналу. Проводити організаційне консультування.

ПР13. Застосовувати науково-обґрунтовані процедури професійного відбору та оцінки персоналу; застосовувати інтерактивні технології в роботі з персоналом організації.

5. Організація навчання курсу

Обсяг курсу

Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції 16 год	
семінарські заняття / практичні – 24 год	90 год
самостійна робота – 50 год	

Ознаки курсу

Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий
1	Психологія. Організаційна психологія	1 рік навчання	Нормативний

Тематика курсу

Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Ваг а оці нки	Термін викона ння
Тема 1. Зміст та основні	Лекція 2 год;	1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного	Тема 1. Поняття планування		1, 2 тиждень

завдання відбору персоналу. Рекрутинг. 1.Актуальність вивчення проблем підбору і оцінки персоналу у роботі організаційного психолога. 2.Поняття, основні принципи та помилки відбору персоналу. 3.Корпоративна культура як основа відбору персоналу. 4.Поняття планування людських ресурсів. 5.Особливості проведення рекрутингу.	Практ. – 2 год	психологічного відбору [Текст]: навч. посібник. К.:Ніка-Центр, 2006 .-536с. 2. 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. 3. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология») 4. 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.	людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. – 5 год	
Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми. Поняття професії, професійної діяльності, зайнятості. Кваліфікована і некваліфікована діяльність. Поняття компетенцій та компетентностей працівника. Поняття «hard skills» І “soft skills”, їх співвідношення у профілі вакансії (професіограмі). Вимоги до побудови профілю	Лекція – 2 год; Практи-чні – 4 год	1. 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 Вищого адміністративного суду України.- К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-3 .-С. 45-49. 2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с. 3. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с. 4. Синявський В.В.Професіограми і професіокарти професій. Методичний посібник для працівників служби зайнятості (книга УП), - Київ, 2002 5. 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	Практичне завдання 1: опис посади. Побудова професіограми. Побудова психограми. 8 год	3-5 тижні

професії (професіограми). Психологічні вимоги до професії, побудова психограми. Основні критерії при відборі персоналу. Формування вимог до претендентів. Складання професіограми, профілю посади (вакансії). Складання психограми.					
Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відборі персоналу. Поняття психодіагностики. Основні підходи до розгляду психодіагностичного методу. Поняття психодіагностичного процесу та психологічного діагнозу. Загальна характеристика методів психологічного дослідження. спостереження, Психологічні тести як метод психодіагностики при відборі персоналу. Класифікація тестів (об'єктивні, суб'єктивні, проєктивні). Поняття	Лекція – 4 год; Практичні – 4 год	Тема 3 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., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с. 3. Галян І.М. Психодіагностика : навч. Посібник. К: Академвидав, 2009. 464с. 4. 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 Вищого адміністративного суду України.-К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-3 .-С. 45-49. 5. Злепко С.М., Коваль Л.Г.,	Загальна характеристика тестів. 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		6-8 тижні

надійності, валідності, стандартизації тестів. Особливості використання тестування: процес тестування та вимоги до нього; переваги та недоліки тестування; чинники, що впливають на результат тестування; особливості повідомлення результатів тестування. Загальна характеристика різних видів тестів. Інтерпретація отриманих результатів. Висновки про психологічну відповідність претендента посаді. Рекомендовані методики психодіагностики і при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військовій структурі, ДСНС, поліцію.		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. 6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .-Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с. 7. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст]:учебное пособие/ред.-сост. Райгородский Д.Я.- Самара:ИД "БАХРАХ-М",2008 .-672 с. 8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. – 2002. 9. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст] .-2-ге вид., скор.-Тернопіль:Економічна думка,2003 .-64 с. 10. Шамлян К., Кліманська М..Проективні методи дослідження особистості [Текст]: підручник.- Львів:ЛНУ ім. І. Франка, 2014 – 466с.	22.09.2009 Практичне завдання 2: Підбір психодіагностичних методик для вивчення психологічних якостей претендентів на посаду (відповідно до психограми). Опрацювання методик. Інтерпретація отриманих результатів. 14 год		
Тема 4. Методи пошуку та підбору персоналу. Загальна характеристика методів підбору персоналу. Традиційні та нетрадиційні	Лекції – 2 год, Практичні – 4 год	1. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с. 2. 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	Групові співбесіди (групові дискусії) як метод відбору персоналу. Практичне завдання 3: аналіз резюме (4-5), вибір 1 резюме, яке найбільше		9-10 тижні

методи підбору персоналу. Співбесіда як метод відбору персоналу. Структуроване інтерв'ю при відборі персоналу: вимоги до розробки, чинники, особливості проведення. Практичні завдання, роєві, ділові ігри як метод підбору персоналу: основні завдання та особливості проведення. Хедхантерство як метод відбору персоналу. Особливості проведення групових співбесід при відборі персоналу. Оцінка колег та самооцінка як альтернативний метод відбору персоналу. Особливості написання резюме. Особливості аналізу резюме. Аналіз критеріїв для розробки процедури		України [Текст]: монографія . - - Вінниця:ВНТУ,2010 .-204 с. 3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с. 4. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .- 348 с. 5. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).	відповідає складеній професіограмі; 8 год		
--	--	---	--	--	--

відбору персоналу.					
Тема 5. Психологічний супровід при адаптації нового працівника організації. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Вхідження та інтеграція. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників.	Лекції – 2 год, Практичні – 4 год	1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.: Ніка-Центр, 2006 -536с. 2. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .- 348 с. 3. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»). 4. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст] .-2-ге вид., скор.-Тернопіль:Економічна думка,2003 .-64 с.	Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників. 5 год		11-12 тижні
Тема 6. Оцінювання персоналу організації	Лекції – 2 год; Практичні – 4 год	1. Белей М.Д., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с.	Основні вимоги до проведення ефективного оцінювання		13-14 тижні

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. Особливості та методи оцінювання управлінського персоналу. Аналіз основних психологічних критеріїв оцінки персоналу. Самооцінка своєї		2. 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 Вищого адміністративного суду України.-К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-3.-С. 45-49. 3. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів». URL: http://masters.donntu.org/2013/em/potapova/library/zlenko.pdf 4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с. 5. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).	діяльності працівників. Практичне завдання 4. Розробити систему оцінювання діяльності працівників. 10 год	
---	--	--	--	--

діяльності працівниками. Психодіагностичний інструментарій оцінки персоналу. Наслідки атестації та оцінювання персоналу. Накреслення перспектив подальшої діяльності персоналу.					
Тема 7. Навчання та розвиток персоналу. Актуальність навчання та розвитку персоналу організації. Поняття навчання та розвитку персоналу. Навчання та розвиток персоналу в системі оцінки діяльності персоналу, мотивації персоналу, кар'єрного розвитку персоналу. Поняття професійного та соціально-психологічного навчання, розвиток «hard skills» і «soft skills». Основні методи оцінки	Лекція -2 год, Практичні – 2 год	1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник. К.: Ніка-Центр, 2006. – 536с. 2. Купер Д., Робертсон А. Психологія в отборі персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»). 3. Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). — Івано-Франківськ. – 139с.	Тема 7. Навчання і розвиток персоналу організації. Основні методи навчання і розвитку персоналу організації. Аналіз статті: Унікальні моделі корпоративного навчання і розвитку персоналу: дослідження Львівської бізнес-школи УКУ. URL: www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf		15 тижнів

діяльності персоналу: особливості проведення. Моделі навчання і розвитку персоналу.																																	
6. Система оцінювання курсу																																	
Загальна система оцінювання курсу	Курс носить прикладний характер, тому значна вага виділяється для виконання практичних завдань. Усні, поточні оцінки – 5 балів Контрольна робота – 5 Професіограма та психограма (завдання 1) - 10 підбором методик до психограми та інтерпретація результатів (завдання 2) – 10 Аналіз резюме (завдання 3) - 10 Програма оцінювання діяльності персоналу (завдання 4) - 10 балів Під час семестру студент набирає 50 балів Екзамен – 50 балів Підсумок – 100 балів Підсумок викладається за національною шкалою: <table><tr><th rowspan="2">Сума балів за всі види навчальної діяльності</th><th rowspan="2">Оцінка ECTS</th><th colspan="2">Оцінка за національною шкалою</th></tr><tr><th>для екзамену, курсового проекту (роботи), практики</th><th>для заліку</th></tr><tr><td>90 – 100</td><td>A</td><td>відмінно</td><td rowspan="5">Зараховано</td></tr><tr><td>80 – 89</td><td>B</td><td rowspan="2">добре</td></tr><tr><td>70 – 79</td><td>C</td></tr><tr><td>60 – 69</td><td>D</td><td rowspan="2">задовільно</td></tr><tr><td>50 – 59</td><td>E</td></tr><tr><td>26 – 49</td><td>FX</td><td>незадовільно з можливістю повторного складання</td><td>не зараховано з можливістю повторного складання</td></tr><tr><td>0-25</td><td>F</td><td>незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни</td><td>не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни</td></tr></table>					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
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																														
Вимоги до письмової роботи	Контрольна робота включає варіанти завдань, де кожне завдання передбачає 4 теоретичних питання. Перелік питань відповідає питанням лекційних та практичних занять. Контрольна робота оцінюється у 5 балів. «Відмінно» (5) – питання висвітлено повністю, без прогалин. 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 лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.																																

	«Добре» (4) матеріал засвоєно 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 чи контрольної роботи. «Незадовільно» (2) – дано відповіді не більше як на 50% питань, відповіді неточні, із значними помилками.
Семінарські заняття	Семінарські заняття передбачають поточне оцінювання тематичного матеріалу, а також представлення студентом та аналіз групою практичних завдань. Поточні відповіді – 5 балів; Практичне завдання 1 – 10 балів; Практичне завдання 2 – 10 балів; Практичне завдання 3 – 10 балів; Практичне завдання 4 – 10 балів. Критерії оцінювання практичних завдань Завдання 1 9-10 (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. Розроблена презентація. Захист презентації на занятті. 7-8 (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. Розроблена презентація. 5-6 (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. Презентація відсутня. 3-4 (незадовільно) – опис професії не відображає ключові компоненти професіограми, проаналізовані функціональні

обов'язки не відповідають професії. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Нема презентації.

1-2 (незадовільно) – професіограма та психограма практично не зроблені.

0- Завдання відсутнє.

Завдання 2

9-10 (відмінно) – розроблена психограма відповідає професіограмі, психологічні характеристики виокремлені на основі функціональних обов'язків. Виокремлено необхідні та бажані психологічні якості. Здійснено адекватний підбір психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Проведено опитування претендента на посаду (або ж самостійне опрацювання методик). Здійснено аналіз результатів дослідження. Зроблено висновок про відповідність опитуваного психологічним вимогам до професії. Результати обговорено на занятті.

7-8 (добре) -- розроблена психограма відповідає професіограмі, психологічні характеристики виокремлені на основі функціональних обов'язків. 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. Результати обговорено на занятті.

5-6 (задовільно) – недостатньо обгрунтовані виокремлені психологічні характереристики, 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.

3-4 (незадовільно) – психологічні характеристики не відповідають професіограмі. Підібраний психодіагностичний інструментарій не дозволяє зробити висновок про психологічну відповідність претендента професії (посаді).

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

0 – завдання відсутнє.

Завдання 3

9-10 (відмінно) – здійснено підбір 4-5 резюме претендентів на посаду. Аналіз резюме здійснено на основі вимог, розроблених попередньо у професіограмі та психограмі. Обгрунтовано переваги та «недоліки» кожного претендента на основі аналізу їх резюме. Чітко обгрунтовано вибір кандидатури, яка найбільше відповідає вимогам розробленої професіограми. Результати обговорено на занятті.

7-8 (добре) -- здійснено підбір 4-5 резюме претендентів на посаду. Аналіз резюме здійснено на основі вимог, розроблених попередньо у професіограмі та психограмі. Труднощі в обгрунтуванні переваг та «недоліків» кожного

	претендента на основі аналізу їх резюме. Не достатньо обгрунтовано вибір кандидатури, яка найбільше відповідає вимогам розробленої професіограми. Результати обговорено на занятті. 5-6 (задовільно) -- здійснено підбір 4-5 резюме претендентів на посаду (або ж менше 3-х). При аналізі резюме не враховано вимоги, розроблені у попередніх професіограмі та психограмі. Не достатньо обгрунтований вибір кандидатури, або ж обране резюме недостатньо відповідає вимогам вакансії. 3-4 (незадовільно) – підібрано кілька резюме без їх аналізу. Не виконано інші умови завдання 1-2 (незадовільно) – підібрано 1 резюме без аналізу. 0 – завдання відсутнє. Завдання 4 9-10 (відмінно) – виконано всі умови завдання. Чітко простежується логічність, обгрунтованість завдання, відповідність попередньо розробленим вимогам до професіограми та психограми. Оформлення завдання відповідає вимогам. Результати обговорено на занятті. 7-8 (добре) – умови завдання виконано з деякими помилками або ж недостатньо виконані окремі складові. Наприклад, не вказано вагу кожної компетентності або ж шкалу оцінки кожної компетентності. Результати обговорено на занятті. 5-6 (задовільно) -- умови завдання виконано із значними помилками або ж пропущені окремі складові. Розроблені критерії оцінки персоналу не достатньо відповідають чи майже не відповідають попередньо розробленим професіограмі та психограмі. 3-4 (незадовільно) – не виконано більшості умов завдання. Наприклад, не чітко виокремлено компетентності працівника, не вказано показники компетенцій, їх вагу та ін. 1-2 – завдання практично не виконане. 0 - Завдання відсутнє.
Умови допуску до підсумкового контролю	Для допуску до екзамену студент має виконати всі завдання та набрати впродовж семестру 25 балів.
7. Політика курсу Курс носить прикладний характер, тому значна частина завдань є практичними. Студент повинен вчасно виконувати завдання. За значне запізнення виконання завдання знімається 10% балів. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичних завдань. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Студент набирає 50 балів за роботу впродовж семестру (мінімум -25) та 50 балів – за іспит. Викладання курсу та взаємодія із студентом ґрунтуються на політиці академічної доброчесності.	
8. 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., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с.
3. Галян І.М. Психодіагностика : навч. Посібник. К: Академвидав, 2009. 464с.
4. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: навч. Посібник. Терноіль. 2005. 406с.
5. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Навч.посібник. Київ 2009. 464с.
6. 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 Вищого адміністративного суду України.- К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-З .-С. 45-49.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с.
8. Злепко С.М., Коваль Л.Г., Петренко В.В., Белзєцький Р.С. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України [Текст]: монографія . -- Вінниця:ВНТУ,2010 .-204 с.
9. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів». URL: <http://masters.donntu.org/2013/iem/potapova/library/zlenko.pdf>
10. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с.
11. 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.
12. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с.
13. Купер Д., Робертсон А. **Психология в отборе персонала.** — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).
14. Практическая психодіагностика. Методики и тесты [Текст]:учебное пособие/ред.-сост. Райгородский Д.Я.-Самара:ИД "БАХРАХ-М",2008 .-672 с.
15. Синявський В.В. Професіограми і професіокарти професій. Методичний посібник для працівників служби зайнятості (книга УП), - Київ, 2002
16. 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.
17. Наказ про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб №89 від 23.02.2004р.
18. 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
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.

24. Унікальні моделі корпоративного навчання і розвитку персоналу: дослідження Львівської бізнес-школи УКУ. URL:www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf
..... Інтернет-ресурси:
www.rabota.ua
www.work.ua
<http://www.dsns.gov.ua/ua/Departament-personalu.html>
<https://patrol.police.gov.ua/>

Викладач Чуйко О.М.