Державний вищий навчальний заклад

«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника »

Кафедра соціальної психології

 “**ЗАТВЕРДЖУЮ**”

 Проректор

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

“\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР І ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

Галузь знань **05 Соціальні та поведінкові науки**

Спеціальність **053 Психологія**

Спеціалізація **Організаційна психологія**

 факультет психології

Івано-Франківськ – 2020 рік

Робоча програма Психологічний відбір і оцінка персоналу

для студентів за напрямом підготовки «Соціально-поведінкові науки», спеціальність «Організаційна психологія», ОКР «Магістр»

 „ ” 2020 р. – \_\_ с.

Розробники:

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

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціальної психології

Протокол від “ ”\_\_ \_2020 р. №

Завідувач кафедри соціальної психології

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Чуйко О.М.)

 (підпис) (прізвище та ініціали)

“\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

Схвалено методичною комісією факультету.

Протокол від « » \_ \_\_20 \_ р. № \_ \_

“\_ \_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ р.

Голова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Чуйко О.М.)

 (підпис) (прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 20\_\_ рік

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 20\_\_ рік

1. **Опис навчальної дисципліни**

Семестр І

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Найменування показників  | Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень | Характеристика навчальної дисципліни |
| **денна форма навчання** | **заочна форма навчання** |
| Кількість кредитів – 3 | Галузь знань05 соціально-поведінкові(шифр і назва) | Нормативна дисципліна |
| Спеціальність\_ 053 \_«Психологія»(шифр і назва) |
| Модулів –  | Спеціальність (професійнеспрямування):Організаційна психологія | **Рік підготовки:** |
| Змістових модулів –  | 1-й | 1-й |
| Індивідуальне науково-дослідне завдання\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(назва) | **Семестр** |
| Загальна кількість годин - 90 | 1 - й | 1 -й |
| **Лекції** |
| Тижневих годин для денної форми навчання:аудиторних – самостійної роботи студента –  | Освітньо-кваліфікаційний рівень:\_»Магістр»\_\_ | 14 год. | 6 год. |
| **Практичні, семінарські** |
| 24 год. | 2 год. |
| **Лабораторні** |
|  |  |
| **Самостійна робота** |
| 50 год. | 82 год. |
| **Індивідуальні завдання: \_\_** год. |
| Вид контролю: екзамен |

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

 для денної форми навчання – 44%/56%

 для заочної форми навчання – 14%/86%

1. **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 компетентностей складання професіограми, психограми, здійснення підбору персоналу, його адаптації та моніторингу ефективності діяльності.

**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.

**Міждисциплінарні зв’язки**:

Психологія менеджменту, психологія бізнесу, еволюція сучасних організацій і етика організаційного психолога, психологія особистості в організації, технології консультування в організаціях.

**3. Програма навчальної дисципліни**

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

Актуальність вивчення проблем підбору і оцінки персоналу у роботі організаційного психолога. Відбір персоналу як складова системи управління персоналом. Поняття відбору персоналу. Корпоративна культура як основа відбору персоналу. Основні принципи відбору персоналу. Типові помилки при відборі персоналу. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів.

Поняття рекрутингу. Особливості проведення рекрутингу. Етапи рекрутингу. Особливості діяльності рекрутингових агенцій. Особливості діяльності кадрових агенцій. Основні завдання та функції рекрутера, HR.

**Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми.**

Поняття професії, професійної діяльності, зайнятості.Кваліфікована і некваліфікована діяльність. Поняття компетенцій та компетентностей працівника.Поняття «hard skills” I “soft skills”, їх співвідношення у профілі вакансії (професіограмі).Вимоги до побудови профілю 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, опитування (інтерв’ю, анкетування), експертне оцінювання, контент-аналіз. Психологічні тести як метод психодіагностики при відборі персоналу. Класифікація тестів (об’єктивні, суб’єктивні, проективні). Поняття 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: А) загальна характеристика тестів діагностики інтелекту загалом та когнітивних процесів (перелік, призначення); Б) загальна характеристика тестів діагностики рис особистості (перелік, призначення); В) загальна характеристика тестів діагностики мотиваційної сфери особистості (перелік, призначення); Г) загальна характеристика діагностики соціально-психологічних характеристик особистості (перелік, призначення).

Інтерпритація отриманих результатів. Висновки про психологічну відповідність претендента посаді.

Рекомендовані методики психодіагностики при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військові структури, ДСНС, поліцію.

**Тема 4. Методи підбору персоналу.**

Методи пошуку та підбору персоналу: загальна харатеристика. Традиційні методи підбору персоналу. Нетрадиційні методи підбору персоналу. Співбесіда як метод відбору персоналу. Структура співбесіди. Основні та додаткові питання на співбесіді. Чинники ефективності проведення співбесіди. Структуроване інтерв'ю при відборі персоналу: вимоги до розробки, чинники, особливості проведення. Практичні завдання, рольові, 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 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. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Входження та інтеграція. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу.

Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) 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. Особливості оцінювання управлінського персоналу. Методи оцінювання управлінського персоналу: за діловими якостями, за складністю виконуваних функцій, за результатами та цілями діяльності.

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.

**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” I “soft skills”. Основні методи оцінки діяльності персоналу: особливості проведення. Моделі навчання і розвитку персоналу.

 **4. Структура навчальної дисципліни**

|  |  |
| --- | --- |
| Назви тем | Кількість годин |
| денна форма | заочна форма |
| усього  | 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. | 8 | 2 | 2 |  |  | 4 | 8 | 1 |  |  |  | 7 |
| Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми. | 18 | 2 | 4 |  |  | 12 | 18 | 2 |  |  |  | 16 |
| Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відборі персоналу. | 16 | 4 | 4 |  |  | 12 | 16 |  | 1 |  |  | 15 |
| Тема 4. Методи підбору персоналу. | 14 | 2 | 4 |  |  | 8 | 14 | 1 |  |  |  | 13 |
| Тема 5. Психологічний супровід при адаптації нового працівника організації. | 8 | 2 | 2 |  |  | 410 | 8 |  |  |  |  | 8 |
|  |
| Тема 6. Оцінювання діяльності персоналу | 16 | 2 | 4 |  |  | 16 | 2 | 1 |  |  | 13 |
| Тема 7. Навчання і розвиток персоналу | 10 | 2 | 4 |  |  | 4 | 10 |  |  |  |  | 10 |
| * + - 1. Усього годин
 | 90 | 16 | 24 |  |  | 50 | 90 | 6 | 2 |  |  | 82 |

**5. Теми семінарських занять**

*Денна форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | КількістьГодин |
|  | Тема 1. Відбір персоналу в системі управління кадрами. Специфіка рекрутингу. | 2 |
|  | Тема 2. Побудова профілю професії. Побудова психограми. | 4 |
| ... | Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відбсоналу | 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 |
|  | Тема 7. Навчання та розвиток персоналу | 4 |

*Заочна форма навчання*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | КількістьГодин |
|  | Тема 2. Побудова профілю професії. Побудова психограми. | 1 |
|  | Тема 6. Оцінка діяльності працівників | 1 |

**8. Самостійна робота**

***денна форма навчання***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількістьгодин |
|  | Тема 1. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. | 4 |
|  | Тема 2. Практичне завдання 1: опис посади. Побудова професіограми. Побудова психограми.   | 12 |
|  | Тема 3. 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 22.09.2009Практичне завдання 2: Підбір психодіагностичних методик для вивчення психологічних якостей претендентів на посаду (відповідно до психограми). Опрацювання методик. Інтерпретація отриманих результатів. | 12 |
|  | Тема 4. Групова співбесіда (групова дискусія) як метод відбору персоналу. Практичне завдання 3: аналіз резюме (4-5), вибір 1 резюме, яке найбільше відповідає складеній професіограмі; | 8 |
|  | Тема 5. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників. | 4 |
|  | Тема 6. Основні вимоги до проведення ефективного оцінювання діяльності працівників. Практичне завдання 4. Розробити систему оцінювання діяльності працівників. | 10 |
|  | 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](http://www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf) | 4 |
| Разом | 50 |

***заочна форма навчання***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Назва теми | Кількістьгодин |
|  | Тема 1. Типові помилки при відборі персоналу.Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів.Етапи рекрутингу. | 7 |
|  | Тема 2. Основні критерії при відборі персоналу. Основні джерела інформації про вакансії. Визначення вакантних місць.Практичне завдання 1: опис посади. Побудова професіограми. Побудова психограми.   | 16 |
|  | Тема 3. Практичне завдання 2: Підбір психодіагностичних методик для вивчення психологічних якостей претендентів на посаду (відповідно до психограми). Опрацювання методик. Інтерпретація отриманих результатів.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 | 15 |
|  | Тема 4. Методи відбору персоналу. Профвідбір: види та вимоги. Центри оцінювання. Інститут поручительства. Хедхантерство як метод пошуку персоналу.Групова співбесіда (групова дискусія) як метод відбору персоналу. Практичне завдання: аналіз резюме (4-5), вибір 1 резюме, яке найбільше відповідає складеній професіограмі; | 13 |
|  | Тема 5. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Входження та інтеграція. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу.Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників. | 8 |
|  | 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.Скласти програму оцінювання діяльності працівників. | 13 |
|  | 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](http://www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf) | 10 |
| Разом | 82 |

**9. Індивідуальні завдання**

 **10. Методи навчання:** лекції, семінари-зустрічі з психологами організацій, рекрутерами, HR-менеджерами, звернення до попередніх знань студентів, практичні заняття, самостійні практичні завдання.

**11. Методи контролю.** . усне опитування. Оцінювання самостійної практичної роботи. Самозвіти про зустрічі із фахівцями (психологами організацій). Контрольна робота.

**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. Поняття професії, професійної діяльності, зайнятості. Кваліфікована і некваліфікована діяльність. Поняття компетенцій та компетентностей працівника.
9. Методи пошуку та підбору персоналу: загальна харатеристика.
10. Традиційні методи підбору персоналу.
11. Нетрадиційні методи підбору персоналу.
12. Співбесіда як метод відбору персоналу. Структура співбесіди. Основні та додаткові питання на співбесіді. Чинники ефективності проведення співбесіди.
13. Структуроване інтерв'ю при відборі персоналу: вимоги до розробки, чинники, особливості проведення.
14. Практичні завдання, роьові, ділові ігри як метод підбору персоналу: основні завдання та особливості проведення.
15. Хедхантерство як метод відбору персоналу.
16. Особливості проведення групових співбесід при відборі персоналу.
17. Аналіз критеріїв для розробки процедури відбору персоналу.
18. Критерії прийняття рішення при відборі персоналу: чинники, бар’єри, помилки. Рішення про найм.
19. Особливості написання резюме.
20. Особливості аналізу резюме.
21. Структура професіограми. Поняття профілю посади та профілю вакансії.
22. Вимоги до побудови профілю професії (професіограми).
23. Орієнтовна схема психограми: загальні вимоги.
24. Поняття психодіагностики. Основні підходи до розгляду психодіагностичного методу. Поняття психодіагностичного процесу та психологічного діагнозу.
25. Загальна характеристика методів психологічного дослідження: спостереження, опитування (інтерв’ю, анкетування), експертне оцінювання, контент-аналіз.
26. Психологічні тести як метод психодіагностики при відборі персоналу. Класифікація тестів (об’єктивні, суб’єктивні, проективні).
27. Поняття надійності, валідності, стандартизації тестів та їх роль у відборі персоналу.
28. Особливості використання тестування: процес тестування та вимоги до нього; переваги та недоліки тестування
29. Чинники , що впливають на результат тестування.
30. Особливості повідомлення результатів тестування.
31. Загальна характеристика тестів діагностики інтелекту загалом та когнітивних процесів (перелік, призначення).
32. Загальна характеристика тестів діагностики рис особистості (перелік, призначення).
33. Загальна характеристика тестів діагностики мотиваційної сфери особистості (перелік, призначення).
34. Загальна характеристика діагностики соціально-психологічних характеристик особистості (перелік, призначення).
35. Висновки про психологічну відповідність претендента посаді.
36. Рекомендовані методики психодіагностики при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військові структури, ДСНС, поліцію.
37. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація.
38. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Входження та інтеграція.
39. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу.
40. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників.
41. Оцінювання персоналу в сучасній організації. Поняття атестації персоналу. Поняття та основні цілі оцінки діяльності персоналу.
42. Вимоги до проведення оцінки діяльності персоналу.
43. Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінювання працівників організації.
44. Методи оцінки діяльності персоналу: загальна характеристика.
45. Аналіз методу 360 як методу оцінки персоналу.
46. Методи оцінки персоналу за цілями, за досягненнями, за результатами.
47. Особливості оцінки управлінських кадрів.
48. Поняття, особливості та основні види навчання і розвитку персоналу.
49. Методи навчання та розвитку персоналу: загальна характеристика.
50. Традиційні методи навчання та розвитку персоналу.
51. Інноваційні методи навчання та розвитку персоналу.
52. Відомі моделі навчання та розвитку персоналу.

**12. Розподіл балів, які отримують студенти**

Усні, поточні оцінки – 10 балів

Контрольна робота – 5

Професіограма та психограма (завдання 1) - 10

підбором методик до психограми та інтерпретація результатів (завдання 2) – 10

Аналіз резюме (завдання 3) - 5

Програма оцінювання діяльності персоналу (завдання 4) - 10 балів

**Критерії оцінювання (усні відповіді, поточні оцінки, Контрольна робота)**

**Критерії поточного оцінювання** здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю.

*«Відмінно» (5) –* тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навики 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 лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.

*«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 чи контрольної роботи.

 *«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 запитання.

 **Критерії оцінювання контрольної 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.

**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, пронаналізовані функціональні обов’язки не відповідають професії. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Нема презентації.

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

1. 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.

**7-8** (добре**) --** розроблена психограма відповідає професіограмі, психологічні характеристики виокремлені на основі функціональних обов’язків. Неточності у виокремленні необхідних та бажаних психологічних якостях. 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.

**5-6** (задовільно) – недостатньо обгрунтовані виокремлені психологічні характреристики, 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**

**5** (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 іх резюме. Чітко обгрунтовано вибір кандидатури, яка найбільше відповідає вимогам розробленої професіограми.

**4** (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 іх резюме. Не достатньо обгрунтовано вибір кандидатури, яка найбільше відповідає вимогам розробленої професіограми.

**3** (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.

**2** (незадовільно) – підібрано кілька резюме без їх аналізу. Не виконано інші умови завдання.

**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.

**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.

**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. – завдання практично не виконане.

 **0** - Завдання відсутнє.

**Шкала оцінювання: національна та ECTS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сума балів за всі види навчальної діяльності | ОцінкаECTS | Оцінка за національною шкалою |
| для екзамену, курсового проекту (роботи), практики | для заліку |
| 90 – 100 | **А** | відмінно  | Зараховано |
| 80 – 89 | **В** | добре  |
| 70 – 79 | **С** |
| 60 – 69 | **D** | задовільно  |
| 50 – 59 | **Е**  |
| 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 |

**13. Методичне забезпечення**

**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., 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.-3 .-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., Белзецький 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 психодиагностика. 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 післядидплом. 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](http://www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf)

**15. Інформаційні ресурси**

..... Інтернет-ресурси:

 [www.rabota.ua](http://www.rabota.ua)

[www.work.ua](http://www.work.ua)

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

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