

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

**Факультет психології
Кафедра загальної та клінічної психології**

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Освітня програма «Психологія»

Спеціальність 053 Психологія

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Затверджено на засіданні кафедри

Протокол № 1 від “26” серпня 2021 р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Результати навчання (компетентності)
5. Організація навчання курсу
6. Система оцінювання курсу
7. Політика курсу
8. Рекомендована література

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Психологічний супровід персоналу організації
Викладач (-і)	Чуйко Оксана Михайлівна
Контактний телефон викладача	
Е-mail викладача	oksana.chuyko@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Денна і заочна форми навчання
Обсяг дисципліни	3 кредити ECTS, 90 год
Посилання на сайт дистанційного навчання	http://www.d-learn.pu.if.ua
Консультації	Консультації щотижня відповідно до графіка
2. Анотація до курсу	
<p>Курс призначений для формування професійних компетентностей психолога здійснювати психологічний супровід персоналу. Дані компетентності відносяться до професійної діяльності організаційного психолога, HR (менеджера з управління людськими ресурсами) і дають можливість майбутньому випускникові реалізувати себе у цих напрямках діяльності.</p> <p>Навчальна дисципліна є вибірковою.</p> <p>В процесі вивчення курсу студенти формують навички дослідження мотиваційного профілю організації та працівника, розробку способів мотивації працівника організації; командування та формування групової згуртованості; використання методів діагностики, профілактики та подолання професійних стресів та синдрому професійного вигорання у працівників організації; формування індивідуального плану розвитку кар'єри, розвитку м'яких навичок, навчання і розвиток персоналу; вивчають особливості психологічного супроводу працівників з урахуванням специфіки діяльності організації. Під час вивчення курсу передбачено зустрічі із психологами, HR деяких організацій.</p> <p>Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.</p>	
3. Мета та цілі курсу	
<p>Мета - сформувати у студентів професійні компетентності психологічного супроводу персоналу організації.</p> <p>Цілі: розкриття змісту діяльності психолога у роботі з персоналом, формування професійних компетенцій психолога у сфері психологічного супроводу персоналу організації, заснованих на знанні сучасних методів впливу на працівників для посилення ефективності використання і розвитку їх потенціалу (мотивація персоналу, командування, профілактика та подолання професійних стресів, кар'єрний розвиток, формування і розвиток м'яких навичок, навчання і розвиток персоналу)</p>	
4. Результати навчання (компетентності)	
<p>Загальні компетентності:</p> <p>Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, мислити концептуально, системно, саногенно. Здатність бути критичним і самокритичним, Здатність приймати обґрунтовані рішення. Навички міжособистісної взаємодії.</p> <p>Спеціальні компетентності:</p>	

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.
 Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.
 Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.
 Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту населення.

Програмні результати:

Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми у процесі управління персоналом та пропонувати шляхи її розв'язання.
 Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.
 Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
 Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження діяльності персоналу в організації та технологій психологічної допомоги у процесі управління персоналом
 Рефлексувати і критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження особливостей діяльності персоналу, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.
 Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних, просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, тренінгів, тощо у процесі психологічного супроводу персоналу організації.
 Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, які мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.
 Виявляти і вирішувати соціально-психологічні проблеми особистості працівника у великих і малих групах (організаціях).

5. Організація навчання курсу

Обсяг курсу

Вид заняття	Загальна кількість годин	
	Денна форма	Заочна форма
Лекції	16	4
семінарські заняття / практичні /	18	10
самостійна робота	56	76

Ознаки курсу

Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативна/вибіркова
8	053 Психологія	4	вибіркова

Тематика курсу

Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцінки	Термін виконання
Тема 1.	Лекція	Технології роботи	Психолог	Поточ	1-2 -

<p>Управління персоналом та психологічний супровід персоналу організації: особливості та основні напрямки діяльності.</p> <p>Поняття управління персоналом, HR. Основні принципи та завдання управління персоналом. Основи розробки HR-стратегії. Поняття персоналу. Види, структура, характеристика персоналу організації. Основні напрями психологічного супроводу персоналу організації. Специфіка змісту діяльності, завдань та функцій психологічної служби в організації. Основні моделі діяльності психологічної служби організації. Психологічна служба як штатна одиниця організації та</p>	<p>4 год, Семінар р 2 год</p>	<p>організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366с.</p> <p>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&isAllowed</p> <p>Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с. https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html</p> <p>Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с. hh.ua</p>	<p>ічна служба як штатна одиниця організації та запрошеня психолога для вирішеня окремих проблем управліня персоналу — переваги і недоліки.</p> <p>Поняття персоналу. Види, структура, характеристика персоналу організації.</p> <p>4 год</p>	<p>не оцінювання (вибіркове) - 5 балів, Тести до теми 2 бали</p>	<p>й тиждєнь навчання</p>
---	---	--	---	--	---------------------------

<p>запрошення психолога для вирішення окремих проблем управління персоналу – переваги і недоліки. Професійні компетентності та вимоги до психологічних характеристик HR.</p>					
<p>Тема 2. Мотивація і стимулювання як напрям психологічного супроводу працівників організації. Корпоративна культура організації як чинник мотивації персоналу, залученість працівників. Поняття моніторингу (аудиту) системи мотивації персоналу: основні етапи, особливості, технології. Моніторинг мотивації працівника організації. Співвідношення мотивації та компетентності працівників. Методи нематеріальної</p>	<p>Лекція 2 год, Практичне 2 год</p>	<p>Коваленко М.А., Грузнов І.І. Мотиваційний механізм трудової діяльності. Менеджмент трудової активності працівників підприємства [Текст].- Херсон: Олди-плюс, 2006 . С.66-127. Колот А. М. Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підручник . К.: КНЕУ, 2011. 397 с. Мателешка В. О. ТОП-менеджер: основні фактори мотивації працівників //Науковий вісник Ужгородського університету [Текст]: зб.наук.праць.- Ужгород:УжНУ,2015.-т. 1.-вип. 1(45) .-С. 166-168 Петренко В.П., Табахарнюк М.О. Модель мотиваційного простору організаційного утворення як основа розробки стратегії мотивації її персоналу. Науковий вісник Національного Технічного Університету Нафти і Газу. № 2(3), 2002. С.100-106 Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала. – Х.: «Гуманитарный Центр», 2013. – 228с. (с.145-165; с.189-194)</p>	<p>Практичне завдання 1: Дослідження мотивів та демотиваторів діяльності працівника організації (на основі опитувальника «Можливість реалізації мотивів») . Скласти мотиваційний профіль організації (завдання 1 за опитувальником) та мотиваційний</p>	<p>20 балів, 2 бали – тест до теми</p>	<p>3-4 тиждень</p>

<p>мотивації. Компенсації, пільги та формування соціальних пакетів як методи стимулювання працівників. Мотивація працівників організації відповідно до потреб працівників. Аналіз демотиваторів діяльності персоналу. Психодіагност ичний інструментарій дослідження мотивації працівників організації.</p>			<p>профіль (завдання 2 опитувал ьника) працівни ка. Проаналі зувати демотива тори (Анкета «Чинник и демотива ції в організац ії»)). Врахову ючи можливо сті реалізації мотивів в організац ії, мотиви працівни ка та демотива тори, скласти рекоменд ації щодо подальшо ї мотивації даного працівни ка. 10 год</p>		
<p>Тема 3. Технології командо утворення. Формування сприятливого соціально- психологічног о клімату в колективі. Поняття команди.</p>	<p>Лекція 2 год Практи чне 2 год</p>	<p>Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с. https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І.</p>	<p>Со ціально- психологі чний клімат як чинник ефективн ої діяльност і в команді. Ознаки</p>	<p>Поточ не оціню вання (вибір кове) - 5 балів, Тести до теми 2 бали</p>	<p>5-6 тижд ень</p>

<p>Основні ознаки команди в професійній діяльності. Принципи формування конкурентоздатної команди. Групова згуртованість як чинник формування команди. Методи дослідження команди. Основні шляхи побудови команди в організації. Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної діяльності в команді. Профілактика та розв'язання конфліктів в організації. Психологічний інструментарій дослідження СПК, групової згуртованості, рівня розвитку команди як трудового колективу. Поняття психологічної безпеки працівника в організації. Профілактика мобінгу. Побудова ефективної корпоративної культури як психологічний</p>		<p>Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.</p> <p>Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. – 2002.</p> <p>Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения/ пер. с нем. – М.: Генезис, 2003. – 400с.</p> <p>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.</p> <p>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&isAllowed</p> <p>Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). – Івано-Франківськ. – 139с.</p> <p>Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: Довідково-методичний посібник . – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010.— 216с.</p>	<p>сприятливого СПК. Профілактика та розв'язання конфліктів в організації. Психологічний інструментарій дослідження СПК, групової згуртованості, рівня розвитку команди як трудового колективу. Техніки командоутворення. 6 год</p>		
---	--	---	---	--	--

супровід персоналу організації.					
<p>Тема 4. Психологічні технології формування та розвитку soft-skills працівника. Аналіз актуальних soft-skills на сучасному ринку праці. Розвиток комунікативної компетентності працівників організації. Постановка цілей. Роль емоційного інтелекту у soft-skills. Тайм-менеджмент як чинник ефективності діяльності персоналу. Поняття організації діяльності та тайм-менеджменту працівників. Ставлення до робочого часу. Показники ефективного використання робочого часу. Планування власної діяльності працівником. Техніки тайм-менеджменту.</p>	<p>Лекція 2 год, Практичні 4 год</p>	<p>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. 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&isAllowed 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., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.</p>	<p>Підбір технік розвитку м'яких навичок (лідерство, комунікативна компетентність, емоційний інтелект, тайм-менеджмент тощо). 8 год</p>	<p>Поточне оцінювання (вибіркове) – 5 балів</p>	<p>7-9 тижнів</p>
Тема 5.	Лекція	Технології роботи	Тема	Поточн	10-11

<p>Профілактика та подолання професійного стресу і професійного вигорання у працівників організації.</p> <p>Поняття професійного стресу. Основні підходи до вивчення професійних стресів.</p> <p>Поняття організаційного стресу. Чинники виникнення професійних стресів у працівників. Вплив втоми на виникнення професійних стресів.</p> <p>Синдром професійного вигорання. Моделі вивчення синдрому професійного вигорання працівників. Ознаки синдрому професійного вигорання працівників.</p> <p>Копінг-стратегії: поняття, види, ефективність подолання стресу.</p> <p>Психологічний інструментарій дослідження професійних</p>	<p>2 год Практичне 2 год</p>	<p>організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366с.</p> <p>Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). – Івано-Франківськ. – 139с.</p> <p>Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: Довідково-методичний посібник. – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010.— 216с.</p> <p>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.</p>	<p>5. Практичне завдання 2: Скласти програму психологічного супроводу профілактики чи подолання професійних стресів або синдрому професійного вигорання. Програма включає підбір психодіагностичного інструментарію та програму профілактичної чи корекційної роботи. 10 год</p>	<p>е оцінювання (вибіркове) - 5 балів; Тести до теми – 2 бали; Практичне завдання – 10 балів</p>	<p>тижні</p>
---	--------------------------------------	--	--	--	--------------

<p>стресів та синдрому професійного вигорання. Модель стрес-менеджменту. Індивідуальні та групові програми профілактики та подолання професійних стресів у працівників.</p>					
<p>Тема 6. Психологічний супровід кар'єрного розвитку працівника. Поняття, типи, види кар'єри. Чинники досягнення кар'єри. Побудова індивідуального плану розвитку кар'єри. Побудова програми тренінгу досягнення кар'єри працівником організації. Психодіагностичний інструментарій вивчення кар'єрних орієнтацій та кар'єрних домагань працівників. Навчання та розвиток працівника як чинник</p>	<p>Лекція 4 год, Практичне 2 год</p>	<p>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&isAllowed=1 Унікальні моделі корпоративного навчання і розвитку персоналу: дослідження Львівської бізнес-школи УКУ. URL:www.management.com.ua/tend/unique_models.pdf Ткаченко А.М., Марченко К.А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодні. Економічний вісник Донбасу № 1 (35), 2014. С. 194-197 Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.</p>	<p>Практичне завдання 3: Скласти індивідуальний план розвитку кар'єри 8 год</p>	<p>Поточне оцінювання (вибіркове) - 5 балів, Тести до теми 2 бали, Практичне завдання – 10 балів</p>	<p>12-13 тижні</p>

<p>кар'єрного зростання персоналу організації . Моделі навчання і розвитку персоналу організації. Основні форми та методи навчання персоналу організації</p>		<p>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.</p>			
<p>Тема 7. Психологічний супровід персоналу організації в різних сферах діяльності. Особливості психологічного супроводу працівників ІТ-компаній. Основні напрями психологічного супроводу. Особливості психологічного супроводу особового складу ДСНС. Основні положення роботи психолога в ДСНС. Основні психологічні проблеми які виникають у діяльності особового складу ДСНС. Основні форми роботи психолога ДСНС. Особливості</p>	<p>Семінарське 4 год</p>	<p>Самостійний пошук джерел, аналіз наукової літератури, сайтів відомих організації, нормативних документів (наказів та інструкцій, наприклад у військовій сфері)</p>	<p>Практичне завдання 4: Особливості психологічного супроводу працівників різних сфер діяльності: спільні та відмінні риси (ДСНС, поліція, ЗСУ, ІТ-компанії, медична галузь, аграрний сектор тощо – на вибір). Студенти працюють у 2-ках, самостійно здійснюють пошук інформації, повідомл</p>	<p>Практичне завдання -10 балів</p>	<p>14-15 тижнів</p>

<p>психологічного супроводу особового складу поліції. Основні проблеми, які вирішує психолог при роботі з працівниками поліції.</p>			<p>ення – у вигляді презентації, обговорення на практичному занятті 10 год</p>		
6. Система оцінювання курсу					
<p>Загальна система оцінювання курсу</p>	<p>Розподіл балів, які отримують студенти Тестування до тем – 10 балів Поточні оцінки – 10 Контрольна робота – 30 Практичне завдання 1 (дослідження мотивації працівника організації) - 20 Практичне завдання 2 (програма профілактики чи корекції професійних стресів) – 10 Практичне завдання 3 (побудова індивідуального плану кар'єри) – 10 Практичне завдання 4 (презентація) - 10 Підсумок – залік (100 балів)</p>				
<p>Вимоги до контрольної роботи</p>	<p>Вимоги до контрольної роботи формуються на основі питань лекцій, планів семінарських занять та самостійної роботи, включає теми 1 – 6. Критерії оцінювання контрольної роботи. Контрольна робота письмова, передбачає розгорнуті відповіді на питання, включає 4 питання. «Відмінно» (28-30 балів) – матеріал засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень (аналіз статей). «Добре» (25-27) матеріал засвоєно повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності у 1 із питань. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, існують неточності у трактуванні понятійного апарату. Добре (22-24) - матеріал засвоєно з незначними прогалинами. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на більшість питань. Можливі</p>				

	<p>неточності у 1-2 питаннях. Відповідь носить репродуктивний характер, або немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.</p> <p><i>«Задовільно» (19-21)</i> -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання контрольної роботи. Зовсім не розкрито 1 питання або помилки у 2-3 питаннях.</p> <p>Задовільно (15-18) – розкрито повністю тільки 2 питання або ж у 3-4 питаннях розкрито тільки основні поняття, чи помилки у кожному питанні, хоча загальний вектор знань вірний.</p> <p><i>«Незадовільно» (1-14)</i> – основні питання курсу засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема вірного жодного питання.</p>
<p>Семінарські та практичні заняття</p>	<p>Критерії оцінювання тестування до тем : Тести проходять самостійно у системі дистанційного навчання. Передбачено тести до 5 тем, один тест до теми оцінюється максимум 2 бали:</p> <p>2 бали - 75-100% правильних відповідей; 1 бал – 50- 74 % правильних відповідей; 0 балів – до 50% правильних відповідей.</p> <p>Критерії поточного оцінювання поточних відповідей 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. Студенти вибірково відповідають на семінарських чи практичних заняттях відповідно до плану.</p> <p><i>«Відмінно» (5)</i> – 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.</p> <p><i>«Добре» (4)</i> 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.</p> <p><i>«Задовільно» (3)</i> -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі</p>

	<p>питання плану семінару.</p> <p><i>«Незадовільно» (2)</i> – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні питання.</p>
<p>Вимоги до практичних завдань</p>	<p>Критерії оцінювання практичних завдань:</p> <p>Практичне завдання 1:</p> <p><i>«Відмінно» (18-20)</i> – виконано усі вимоги до завдання. Визначено мотиваційний профіль організації та мотиваційний профіль працівника. Є рисунок співвідношення мотиваційних профілів працівника та організації. Проаналізовано демотиватори діяльності працівника. Зроблено обгрунтовані висновки. Розроблені рекомендації щодо мотивації даного працівника. Завдання виконано вчасно.</p> <p><i>«Добре» (16-17)</i> виконано практично усі вимоги до завдання. Є незначні неточності у аналізі мотиваційних профілів організації чи працівника; або недостатньо обгрунтовані висновки та нечітко розроблені рекомендації.</p> <p><i>Добре (13-15)</i> виконано практично усі вимоги до завдання. Є деякі помилки у аналізі мотиваційних профілів організації чи працівника; або недостатньо обгрунтовані висновки та нечітко розроблені рекомендації, у висновках та рекомендаціях не враховано усіх виявлених особливостей мотиваційних профілів; відсутній рисунок співвідношення мотиваційних профілів організації та працівника</p> <p><i>«Задовільно» (11-12)</i> -- завдання виконано узагальнено, не виконано 1-2 вимоги до завдання, висновки та рекомендації не пов'язані із результатами дослідження мотиваційних профілів.</p> <p><i>«Задовільно» (9-10)</i> – завдання виконано мінімально, не виконано 2-3 вимог.</p> <p><i>«Незадовільно» (1-8)</i> – студент виконав менше як 50% завдання, завдання не виконано належним чином.</p> <p>Практичне завдання 2 :</p> <p>Практичне завдання складається з 2-х частин, кожна з яких оцінюється у 5 балів (разом 10).</p> <p>5 балів – виконано всі вимоги до завдання, завдання відповідає темі; завдання здано вчасно.</p> <p>4 бали – частково або з помилками виконано 1 -2 із вимог, інші виконані вірно; завдання здано вчасно або ж із запізненням у 1-2 дні;</p> <p>3 бали – не виконано зовсім 1-2 вимоги або ж суттєві помилки при їх виконанні; завдання здано невчасно.</p> <p>2 бали – виконано менше як 50% завдання.</p> <p>1 бал – виконано тільки 1 із вимог або ж суттєві помилки при виконанні.</p> <p>Практичне завдання 3:</p> <p><i>«Відмінно» (9-10)</i> – виконано усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на</p>

основі здібностей та компетенцій. Або ж чітко прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.

«Добре» (7-8) виконано практично усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Не достатньо проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.

«Задовільно» (5-6) -- завдання виокремлено узагальнено, не чітко простежується загальна стратегія розвитку кар'єри, не враховано всіх компонентів розвитку кар'єри; або

завдання виконано мінімально (можна виокремити кар'єрні цілі, проте план досягнення кар'єри не має цілісності)

«Незадовільно» (1-4) – студент виконав менше як 50% завдання, завдання практично не виконано належним чином.

Практичне завдання 4:

«Відмінно» (9-10) – виконано всі вимоги до поставленого завдання. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати. Виокремлено специфіку управління персоналом у аналізованій галузі. Проаналізовано наукові джерела та (або) сайти організацій, нормативні документи. Презентація лаконічна і змістовна. Завдання виконано вчасно, обговорено на практичному занятті.

«Добре» (7-8) виконано всі вимоги до поставленого завдання з незначними помилками, неточностями або ж недостатньо виконано 1 із вимог. У відповідях студента простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події та прогнозувати. Проте, можливі деякі неточності. Не достатньо виокремлено специфіку управління персоналом у аналізованій галузі. Проаналізовано наукові джерела та (або) сайти організацій, нормативні документи. Презентація лаконічна і змістовна. Завдання виконано вчасно, обговорено на практичному занятті.

«Задовільно» (5-6) -- виконані вимоги до поставленого завдання з помилками, неточностями у більшості вимог або ж не достатньо виконано 2 або не виконано 1-2 із вимог. У відповідях студента простежується узагальнювати інформацію, оцінювати факти. Не достатньо виокремлено специфіку управління персоналом у

	<p>аналізованій галузі. Проаналізовані джерела носять популярний характер. Презентація не достатньо змістовна надто велика або мала за обсягом. Або ж завдання виконано не вчасно, не обговорено на практичному занятті (без поважних причин).</p> <p>«Незадовільно» (1-4) – Виконано менше як 50% завдання або не виконано.</p> <p>Викладач оцінює завдання. Студенти самостійно визначають внесок один одного у виконане завдання.</p>
<p>Умови допуску до підсумкового контролю</p>	<p>Для отримання заліку студенту необхідно виконати всі форми роботи - практичні завдання, усні відповіді, контрольну роботу, тести до тем, відвідувати більше 50% занять та набрати 50 балів впродовж вивчення курсу. Студенти, які пропустили 50% занять без поважних причин – завдання не доздають, при відсутності необхідної кількості балів – незараховано.</p>
<p>7. Політика курсу</p>	
<p>Студент повинен вчасно виконувати завдання. 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.</p> <p>Викладання курсу та взаємодія із студентом ґрунтуються на політиці академічної доброчесності.</p>	
<p>8. Рекомендована література</p>	
<p>Дуткевич Т.В. Практична психологія: вступ до спеціальності / Т.В.Дуткевич, В.О.Савицька. – Інтернет-ресурс. Режим доступу: http://pidruchniki.com/13590421/psihologiya/praktichna_psihologiya</p> <p>Корсун С.І. Проблеми психологічного супроводження діяльності професій екстремального профілю/ С.І.Корсун, О.В.Іванова. – Вісник педагогіки і психології. – Режим доступу: http://www.psyh.kiev.ua/</p> <p>Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. –292с.</p> <p>Коваленко М.А., Грузнов І.І. Мотиваційний механізм трудової діяльності. Менеджмент трудової активності працівників підприємства [Текст].-Херсон: Олди-плюс, 2006 .С.66-127.</p> <p>Колот А. М. Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підручник . К. : КНЕУ, 2011. 397 с.</p> <p>Мателешка В. О. ТОП-менеджер: основні фактори мотивації працівників//Науковий вісник Ужгородського університету [Текст]: зб.наук.праць.-Ужгород:УжНУ,2015.-т. 1.-вип. 1(45) .-С. 166-168</p> <p>Наказ про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб №89 від 23.02.2004р.</p> <p>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> <p>Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с.</p> <p>Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).</p> <p>Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с.</p>	

https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html

Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 с.

Петренко В.П., Табахарнюк М.О. Модель мотиваційного простору організаційного утворення як основа розробки стратегії мотивації її персоналу. Науковий вісник Національного Технічного Університету Нафти і Газу. № 2(3), 2002. С.100-106

Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала. – Х.: «Гуманитарный Центр», 2013. – 228с. (с.145-165; с.189-194)

Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с.

Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНККОС», 2005. – 366с.

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>

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)

Ткаченко А.М., Марченко К.А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення. Економічний вісник Донбасу № 1 (35), 2014. С. 194-197

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.

Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. – 2002.

Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения/ пер. с нем. – М.: Генезис, 2003. – 400с.

..... Інтернет-ресурси:

www.rabota.ua

www.work.ua

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

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

hh.ua

Викладач ___ Чуйко Оксана Михайлівна ___