

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Кафедра соціальної психології

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор (заступник директора)
з навчальної роботи

“31”серпня 2021 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологічний супровід персоналу організації

Галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

(шифр і назва напрямку)

спеціальності 053 Психологія

(шифр і назва спеціальності)

факультет психології

Івано-Франківськ – 2021 рік

Робоча програма із предмету «Психологічний супровід персоналу організації»
для студентів за ОП «Психологія» із спеціальності 053 «Психологія».
23 червня, 2021 року – 16 с.

Розробники: кандидат психологічних наук, доцент Чуйко О. М.

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціальної психології
Протокол від — 23 червня 2021 р. № 14

Завідувач кафедри соціальної психології

(підпис)

Л. С. Пілецька

(прізвище та ініціали)

23 червня 2021 р.

Схвалено методичною комісією факультету
Протокол від — 31.08. 2021 р. № 7

Голова

_____ (підпис)

(Л. С. Пілецька)

(прізвище та ініціали)

31 серпня 2021 р

© Чуйко, 2021 рік

© Чуйко, 2021 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Семестр VIII

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

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

для денної форми навчання – 38%/62%

для заочної форми навчання – 16%/84%

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета курсу – сформувати у студентів професійні компетентності психологічного супроводу персоналу організації

Основне завдання даного курсу – 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, командоутворення, профілактика та подолання професійних стресів, кар'єрний розвиток, формування і розвиток м'яких навичок, навчання і розвиток персоналу).

Загальні компетентності:

ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, мислити концептуально, системно, самогенно.

ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним,

ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії.

Спеціальні компетентності:

СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.

СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту населення.

Програмні результати:

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми у процесі управління персоналом та пропонувати шляхи її розв'язання.

ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.

ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР5. 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

ПР7. Рефлексувати і критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження особливостей діяльності персоналу, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних, просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, тренінгів, тощо у процесі психологічного супроводу персоналу організації.

ПР 13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, які мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР15. Виявляти і вирішувати соціально-психологічні проблеми особистості працівника у великих і малих групах (організаціях).

Міждисциплінарні зв'язки: Соціальна психологія, психодіагностика, психологія управління, організаційна психологія, основи соціально-психологічного тренінгу, основи психологічного консультування

3. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Управління персоналом та психологічний супровід персоналу організації: особливості та основні напрямки діяльності.

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: психолог як організатор виховної роботи персоналу, психолог як психотерапевт для вирішення психологічних проблем працівників; психолог для здійснення психологічного супроводу трудової діяльності працівників. Психологічна служба як штатна одиниця організації та запрошення психолога для вирішення окремих проблем управління персоналу – переваги і недоліки.

Професійні компетентності та вимоги до психологічних характеристик HR.

Тема 2. Мотивація і стимулювання як напрям психологічного супроводу працівників організації.

Корпоративна культура організації як чинник мотивації персоналу.

Поняття моніторингу (аудиту) системи мотивації персоналу: основні етапи, особливості, технології. Моніторинг мотивації працівника організації.

Основні мотиви трудової діяльності працівників організації. Співвідношення мотивації та компетентності працівників. Методи нематеріальної мотивації. Стимулювання працівників організації. Компенсації, пільги та формування соціальних пакетів як методи стимулювання працівників. Мотивація працівників організації відповідно до потреб працівників. Залученість працівника, імідж, бренд організації та мотивація.

Аналіз демотиваторів діяльності персоналу.

Психодіагностичний інструментарій дослідження мотивації працівників організації.

Тема 3. Технології командо утворення. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Поняття команди. Командоутворення. 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. Ознаки сприятливого СПК.

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 супровід персоналу організації.

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.

Тема 5. Профілактика та подолання професійного стресу і професійного вигорання у працівників організації.

Поняття професійного стресу. Основні підходи до вивчення професійних стресів. Поняття організаційного стресу. Чинники виникнення професійних стресів у працівників. Вплив втоми на виникнення професійних стресів.

Синдром професійного вигорання. Моделі вивчення синдрому професійного вигорання працівників. Ознаки синдрому професійного вигорання працівників.

Копінг-стратегії: поняття, види, ефективність подолання стресу.

Психологічний інструментарій дослідження професійних стресів та синдрому професійного вигорання.

Модель стрес-менеджменту. Індивідуальні та групові програми профілактики та подолання професійних стресів у працівників.

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 кар'єрного зростання персоналу організації. Моделі навчання і розвитку персоналу організації. Основні форми та методи навчання персоналу організації.

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 психологічного супроводу особового складу поліції. Основні проблеми, які вирішує психолог при роботі з працівниками поліції.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усьо го	у тому числі					усього	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	л		п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Тема 1. Зміст та основні завдання психологічного супроводу персоналу організації.	10	4	2			4	10	1				9
Тема 2. Мотивація як	14	2	2			10	14	1	1			12

напрямок психологічного супроводу працівників організації.												
Тема 3. Технології командо утворення. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.	10	2	2			6	10		2			8
Тема 4. Психологічні технології формування та розвитку soft-skills працівника.	14	2	4			8	14	1	1			12
Тема 5. Профілактика та подолання професійного стресу і вигорання у працівників організації.	14	2	2			10	14		2			12
Тема 6. Психологічний супровід кар'єрного розвитку працівника.	14	4	2			8	14	1	2			11
Тема 7. Психологічний супровід персоналу організації в різних сферах діяльності.	14		4			10	14		2			12
Усього годин	90	16	18			56	90	4	10			76

5. Теми семінарських занять

Денна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин
	Тема 1. Зміст та основні завдання психологічного супроводу персоналу організації.	2
	Тема 2. Основні способи стимулювання діяльності персоналу	2
	Тема 3. Основні технології командоутворення	2
...	Тема 4. Психологічні технології формування та розвитку soft-skills	4
	Тема 5. Стрес-менеджмент	2
	Тема 6. Психологічний супровід кар'єрного розвитку працівника.	2
	Тема 7. Особливості психологічного супроводу діяльності персоналу в організаціях різної спрямованості діяльності.	4
	Разом	18

Заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин
	Тема 2. Основні способи стимулювання діяльності персоналу	1
	Тема 3. Основні технології командоутворення	2
...	Тема 4. Психологічні технології формування та розвитку soft-skills	1
	Тема 5. Стрес-менеджмент	2
	Тема 6. Психологічний супровід кар'єрного розвитку працівника.	2
	Тема 7. Особливості психологічного супроводу діяльності персоналу в організаціях різної спрямованості діяльності.	2
	Разом	10

**8. Самостійна робота
денна форма навчання**

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
	<p>Тема 1. Психологічна служба як штатна одиниця організації та запрошення психолога для вирішення окремих проблем управління персоналу – переваги і недоліки.</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>Поняття персоналу. Види, структура, характеристика персоналу організації.</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.</p> <p>https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllowed</p>	4
	<p>Тема 2.</p> <p>Практичне завдання 1: Мотиваційний профіль працівника. Дослідити мотиви та демотиватори діяльності працівника організації (на основі опитувальника «Можливість реалізації мотивів»). Скласти мотиваційний профіль організації (завдання 1 за опитувальником) та мотиваційний профіль (завдання 2 опитувальника) працівника. Проаналізувати демотиватори (Анкета «Чинники демотивації працівників в організації»). Враховуючи можливості реалізації мотивів в організації, мотиви працівника та демотиватори, скласти рекомендації щодо подальшої мотивації даного працівника.</p>	10
	<p>Тема 3.</p> <p>Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної діяльності в команді. Ознаки сприятливого СПК.</p> <p>Профілактика та розв'язання конфліктів в організації.</p> <p>Психологічний інструментарій дослідження СПК, групової згуртованості, рівня розвитку команди як трудового колективу. Техніки командоутворення.</p>	6

	<p>Тема 4. Практичне завдання :</p> <p>Підбір технік розвитку м'яких навичок (лідерство, комунікативна компетентність, емоційний інтелект, тайм-менеджмент тощо).</p>	8
	<p>Тема 5. Практичне завдання 2:</p> <p>Скласти програму психологічного супроводу профілактики чи подолання професійних стресів або синдрому професійного вигорання. Програма включає підбір психодіагностичного інструментарію та програму профілактичної чи корекційної роботи.</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>	10
	<p>Тема 6. Моделі навчання і розвитку персоналу.</p> <p>Практичне завдання 3:</p> <p>Скласти індивідуальний план розвитку кар'єри</p>	8
	<p>Тема 7.</p> <p>Практичне завдання 4:</p> <p>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, повідомлення – у вигляді презентації, обговорення на практичному занятті</p>	10
Разом		60

заочна форма навчання

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
	<p>Тема 1. Психологічна служба як штатна одиниця організації – переваги і недоліки. Основні напрями психологічного супроводу персоналу організації.</p> <p>Основні моделі психологічної служби організації.</p>	9
	<p>Тема 2. 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 профіль (завдання 2 опитувальника) працівника. Проаналізувати демотиватори (Анкета «Чинники демотивації в організації»). Враховуючи можливості реалізації мотивів в організації, мотиви працівника та демотиватори, скласти рекомендації щодо подальшої мотивації даного працівника.</p>	12

	<p>Тема 3. Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної діяльності в команді. Ознаки сприятливого СПК.</p> <p>Профілактика та розв'язання конфліктів в організації.</p> <p>Психологічний інструментарій дослідження СПК, групової згуртованості, рівня розвитку команди як трудового колективу.</p>	8
	<p>Тема 4.</p> <p>Розвиток комунікативної компетентності працівників організації. Роль лідерства у формуванні професійних компетентностей працівника.</p> <p>Практичне завдання :</p> <p>Підбір технік розвитку м'яких навичок (лідерство, комунікативна компетентність, емоційний інтелект, тайм-менеджмент тощо).</p>	12
	<p>Тема 5. Практичне завдання 2:</p> <p>Чинники виникнення професійних стресів у працівників.</p> <p>Ознаки синдрому професійного вигорання. Поняття про копінг-стратегії.</p> <p>Скласти програму психологічного супроводу профілактики чи подолання професійних стресів або синдрому професійного вигорання. Програма включає підбір психодіагностичного інструментарію та програму профілактичної чи корекційної роботи.</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>	12
	<p>Тема 6.</p> <p>Чинники досягнення кар'єри. Психодіагностичний інструментарій вивчення кар'єрних орієнтацій та кар'єрних домагань працівників.</p> <p>Моделі навчання і розвитку персоналу.</p> <p>Практичне завдання 3:</p>	11
	<p>Тема 7. Вивчення основних інструкцій та положень роботи психолога в ДСНС, поліції.</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, повідомлення – у вигляді презентації, обговорення на практичному занятті</p>	12
Разом		76

9. Індивідуальні завдання

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

11. Методи контролю. Поточне оцінювання. Тестування. Оцінювання самостійної практичної роботи. Контрольна робота.

Питання для самоконтролю:

1. Поняття управління персоналом, HR. Основні принципи та завдання управління персоналом. Основи розробки HR-стратегії.
2. Поняття персоналу. Види, структура, характеристика персоналу організації.
3. Основні напрями психологічного супроводу персоналу організації.
4. Основні моделі діяльності психологічної служби організації: психолог як організатор виховної роботи персоналу, психолог як психотерапевт для вирішення психологічних проблем працівників; психолог для здійснення психологічного супроводу трудової діяльності працівників.
5. Психологічна служба як штатна одиниця організації та запрошення психолога для вирішення окремих проблем управління персоналу – переваги і недоліки.
6. Професійні компетентності та вимоги до психологічних характеристик HR.
7. Корпоративна культура організації як чинник мотивації персоналу. Поняття залученості працівника організації та мотивація.
8. Поняття моніторингу (аудиту) системи мотивації персоналу: основні етапи, особливості, технології. Моніторинг мотиваційного профілю працівника організації.
9. Співвідношення мотивації та компетентності працівників.
10. Методи нематеріальної мотивації. Стимулювання працівників організації. Компенсації, пільги та формування соціальних пакетів як методи стимулювання працівників.
11. Способи мотивації працівників відповідно до їх домінуючих потреб.
12. Аналіз демотиваторів діяльності персоналу.
13. Психодіагностичний інструментарій дослідження мотивації працівників організації.
14. Поняття команди. Ознаки конкурентоздатної команди.
15. Технології формування команди.
16. Соціально-психологічний клімат в організації як чинник ефективності діяльності працівників. Ознаки сприятливого СПК.
17. Методи формування сприятливого СПК.
18. Психологічна природа конфліктів в організації.
19. Методи профілактики конфліктів в організації.
20. Методи подолання конфліктів в організації.
21. Методики діагностики групової згуртованості, СПК колективу.
22. Методики діагностики рівня конфліктності, типів поведінки в ситуації конфлікту.
23. Поняття психологічної безпеки працівника в організації. Профілактика мобінгу.
24. Поняття, види кар'єри. Чинники досягнення кар'єри.
25. Етапи досягнення кар'єри.
26. Особливості психологічного супроводу кар'єрного розвитку працівника.
27. Діагностика кар'єрних орієнтацій та кар'єрних домагань працівників організації.
28. Співвідношення понять «м'які навички» («soft skills») та «психологічно важливі якості та риси працівника».
29. Техніки розвитку комунікативної компетентності.
30. Техніки розвитку лідерських якостей.
31. Тайм-менеджмент як чинник ефективності діяльності персоналу.
32. Техніки тайм-менеджменту.
33. Поняття професійного стресу. Організаційний стрес. Підходи до вивчення професійних стресів.
34. Аналіз чинників виникнення професійних стресів.
35. Поняття та ознаки синдрому професійного вигорання.
36. Методики діагностики професійних стресів та синдрому професійного вигорання працівників.
37. Методи профілактики професійних стресів працівників організації.

38. Основні напрями подолання професійних стресів та синдрому професійного вигорання працівників організації.
39. Особливості психологічного супроводу особового складу ДСНС.
40. Особливості психологічного супроводу особового складу поліції.
41. Особливості психологічного супроводу працівників ІТ-компаній.

12. 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

Критерії оцінювання

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.

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

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

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

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

Критерії оцінювання тестування до тем : Тести проходять самостійно у системі дистанційного навчання. Передбачено тести до 5 тем, один тест до теми оцінюється максимум 2 бали:

2 бали - 75-100% правильних відповідей;

1 бал – 50- 74 % правильних відповідей;

0 балів – до 50% правильних відповідей.

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 неточності у 1-2 питаннях. Відповідь носить репродуктивний характер, або немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.

«Задовільно» (19-21) -- 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.

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.

«Незадовільно» (1-14) – основні питання курсу засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема вірного жодного питання.

Критерії оцінювання практичних завдань:

Практичне завдання 1:

«Відмінно» (18-20) – 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 обґрунтовані висновки. Розроблені рекомендації щодо мотивації даного працівника. Завдання виконано вчасно.

«Добре» (16-17) виконано практично усі вимоги до завдання. Є незначні неточності у аналізі мотиваційних профілів організації чи працівника; або недостатньо обґрунтовані висновки та нечітко розроблені рекомендації.

Добре (13-15) виконано практично усі вимоги до завдання. Є деякі помилки у аналізі мотиваційних профілів організації чи працівника; або недостатньо обґрунтовані висновки та нечітко розроблені рекомендації, у висновках та рекомендаціях не враховано усіх виявлених особливостей мотиваційних профілів; відсутній рисунок співвідношення мотиваційних профілів організації та працівника

«Задовільно» (11-12) -- завдання виконано узагальнено, не виконано 1-2 вимоги до завдання, висновки та рекомендації не пов'язані із результатами дослідження мотиваційних профілів.

«Задовільно» (9-10) – завдання виконано мінімально, не виконано 2-3 вимог.

«Незадовільно» (1-8) – студент виконав менше як 50% завдання, завдання не виконано належним чином.

Практичне завдання 2 :

Практичне завдання складається з 2-х частин, кожна з яких оцінюється у 5 балів (разом 10).

5 балів – виконано всі вимоги до завдання, завдання відповідає темі; завдання здано вчасно.

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;

3 бали – не виконано зовсім 1-2 вимоги або ж суттєві помилки при їх виконанні; завдання здано невчасно.

2 бали – виконано менше як 50% завдання.

1 бал – виконано тільки 1 із вимог або ж суттєві помилки при виконанні.

Практичне завдання 3:

«Відмінно» (9-10) – виконано усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на 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 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).

«Незадовільно» (1-4) – Виконано менше як 50% завдання або не виконано.

Викладач оцінює завдання. Студенти самостійно визначають внесок один одного у виконане завдання.

Підсумкове оцінювання (залік):

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
80 – 89	B	добре	
70 – 79	C		
60 – 69	D	задовільно	
50 – 59	E		
26 – 49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-25	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням

			дисципліни
--	--	--	------------

13. Методичне забезпечення

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

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

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

Інструменти, обладнання, програмне забезпечення

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

14. Рекомендована література

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

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/>

Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. –292с.

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

Наказ про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб №89 від 23.02.2004р.

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

Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с.

Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).

Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с. https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmpd/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 «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&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.

15. Інформаційні ресурси

..... Інтернет-ресурси:

www.rabota.ua

www.work.ua

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

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

hh.ua