

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

Факультет \_філософський\_

Кафедра \_соціальної психології та психології розвитку\_

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР І ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ**

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Спеціальність \_053 «Психологія»\_

Галузь знань \_05 Соціальні та поведінкові науки\_

Затверджено на засіданні кафедри  
Протокол № \_\_ від “\_” \_\_\_\_ 2019 р.

м. Івано-Франківськ - 2019

## 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

<b>1. Загальна інформація</b>	
<b>Назва дисципліни</b>	Психологічний відбір і оцінка персоналу
<b>Викладач (-і)</b>	Чуйко Оксана Михайлівна
<b>Контактний телефон викладача</b>	
<b>E-mail викладача</b>	oksana.chuyko@pnu.edu.ua
<b>Формат дисципліни</b>	Очна і заочна форми
<b>Обсяг дисципліни</b>	3 кредити ECTS, 90 год
<b>Посилання на сайт дистанційного навчання</b>	<a href="http://www.d-learn.pu.if.ua">http://www.d-learn.pu.if.ua</a>
<b>Консультації</b>	Консультації щотижня відповідно до графіка
<b>2. Анотація до курсу</b>	
<p>Курс «Психологічний відбір і оцінка персоналу» призначений для формування професійних компетентностей психолога здійснювати психологічний підбір та оцінку персоналу. Дані компетентності відносяться до професійної діяльності організаційного психолога, рекрутера, HR (менеджера з управління людськими ресурсами) 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 розробляти професіограму та психограму до певної посади, підбирати психодіагностичний інструментарій та проводити дослідження професійно важливих психологічних якостей та рис, складати і аналізувати резюме та мотиваційні листи, проводити співбесіду при прийомі на роботу; робити висновки про професійну відповідність претендента посаді; розуміти психологічні особливості та техніки адаптації нових працівників у організації; розробляти систему психологічних критеріїв оцінки персоналу; знати методи оцінки діяльності персоналу.</p> <p>Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.</p>	
<b>3. Мета та цілі курсу</b>	
<p><b>Мета курсу</b> – сформувати у студентів професійні компетентності психологічного відбору та оцінки персоналу організації</p> <p>Основні цілі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>розкриття основних принципів, методів, технологій відбору персоналу та оцінки їх діяльності;</li> <li>формування компетентностей складання професіограми, психограми, здійснення підбору персоналу та його адаптації;</li> <li>формування компетентностей моніторингу ефективності діяльності та навчання персоналу.</li> </ul>	
<b>4. Результати навчання (компетентності)</b>	
<p><b>Загальні компетентності:</b></p> <p>Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.</p> <p>Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, мислити концептуально, системно, саногенно.</p>	

<p>Здатність приймати обґрунтовані рішення.  Навички міжособистісної взаємодії, володіння соціально-психологічними механізмами взаєморозуміння і взаємовпливу.</p> <p><b>Спеціальні (фахові) компетентності:</b>  Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.  Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.  Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел у процесі підбору і оцінки персоналу  Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій при проведенні підбору персоналу  Здатність аналізувати та систематизувати результати процедур підбору персоналу, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.</p> <p><b>Програмні результати:</b>  Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті психологічного підбору та оцінки персоналу.  Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій з метою аналізу ринку праці, побудови професіограми та психограми, аналізу резюме.  Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки у процесі психологічного підбору персоналу та його оцінки.  Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження претендентів на посаду.  Здійснювати консультування щодо складання резюме та написання мотиваційного листа претендентів, розробки профілів посад та критеріїв оцінювання персоналу.</p>					
<b>5. Організація навчання курсу</b>					
Обсяг курсу					
Вид заняття		Загальна кількість годин 90 год			
		Денна ф н	Заочна ф н		
Лекції		12	2		
семінарські заняття / практичні –		18	10		
самостійна робота –		60	82		
Ознаки курсу					
Семестр	Спеціальність		Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий	
1	Психологія. Організаційна психологія		1 рік навчання	Нормативний	
Тематика курсу					
Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцін ки	Термі н викон ання
1. Відбір персоналу як складова системи управління персоналом. Поняття відбору	Лекція 2 год; Практ. – 2 год	1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник. К.: Ніка-Центр, 2006 .-536с. 2. Клим Б., Копельчак М., Камінецький Я. Проблеми підготовки і працевлаштування кваліфікованих робітничих кадрів в	Тема 1. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування	5 балів (вибіркове поточне опитування)	1, 2 тиждів

<p>персоналу.  Поняття рекрутингу.  Особливості проведення рекрутингу.  Етапи рекрутингу.  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.Особливості рекрутингу у різних видах організацій та сферах діяльності.  Особливості діяльності кадрових агенцій.  6.Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці в Україні.  7.Вимоги до рекрутера.</p>		<p>умовах ринку //Педагогіка і психологія професійної освіти [Текст]. -- Львів, 2007.-№ 5 вересень-жовтень .- С. 189-200.  3. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. — СПб.: Питер, 2003. — 240 с: ил. — (Серия «Практическая психология»)  4. 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.  4. Аналіз даних сайтів:  <a href="http://www.rabota.ua">www.rabota.ua</a>  <a href="http://www.work.ua">www.work.ua</a>  <a href="https://lviv.hh.ua">https://lviv.hh.ua</a></p>	<p>людських ресурсів.  Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці України.  6 год</p>		
--	--	---	--	--	--

Компетентності рекрутера. Критерії ефективності діяльності рекрутера.					
<b>Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми.</b> 1. Поняття професіограми, профілю посади (вакансії). Поняття компетентностей, «hard skills» і «soft skills». Вимоги до побудови профілю професії (професіограми). 2. Психологічні вимоги до професії, побудова психограми. 3. Основні критерії при відборі персоналу. Формування вимог до претендентів 4. Вимоги до опису вакансії	Лекція – 2 год; Практичні – 2 год	1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с. 2. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]: навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с. 3. 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. 4. Синявський В.В.Професіограми і професіокарти професій. Методичний посібник для працівників служби зайнятості (книга УП), - Київ, 2002 <a href="http://www.rabota.ua">www.rabota.ua</a> <a href="http://www.work.ua">www.work.ua</a> <a href="https://lviv.hh.ua">https://lviv.hh.ua</a>	Практичне завдання 1: Побудова професіограми. Побудова психограми.  10 год	5 балів (вибіркове поточне опитування) Практичне завдання – 20 балів	3-4 тижні
<b>Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відборі персоналу</b> 1. Особливості проведення психодіагностики при відборі персоналу. Вимоги до	Лекція – 2 год; Практичні – 4 год	Тема 3 1. Белей М.Д., Гоян І.М. Методи психодіагностики: інструментарій та процедурні особливості [Текст] .-2-ге вид., доп.-Ів.-Франківськ:Видавець Третяк І.Я.,2010 .-256 с. 2. Белей М.Д., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с. 3. Галян І.М. Психодіагностика : навч. Посібник. К: Академвидав, 2009. 464с. 4. Дехтяренко М. Психологічна діагностика кандидатів на посаду судді та осіб, що претендують на заміщення вакантних посад у суді,	Ознайомлення з наказом: Наказ про затвердження Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових	Практичне завдання – 10 балів 5 балів (вибіркове поточне опитування)	5-6 тижні

<p>проведення психодіагностики при відборі персоналу. 2. Аналіз психодіагностичних методів при відборі персоналу. 3. Особливості інтерпритації отриманих результатів. Висновки про психологічну відповідність претендента посади. 4. Рекомендовані методики психодіагностики при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військовій структурі, ДСНС, поліцію.</p>		<p>як необхідна передумова відбору кваліфікованих судових кадрів//Вісник Вищого адміністративного суду України.- К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-3.-С. 45-49. 5. Злепко С.М., Коваль Л.Г., Петренко В.В., Белзецький Р.С. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України [Текст]: монографія . -- Вінниця:ВНТУ,2010 .-204 с. 6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с. 7. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст] .- 2-ге вид., скор.- Тернопіль:Економічна думка,2003 .- 64 с. 8. Шамлян К., Кліманська М..Проективні методи дослідження особистості [Текст]: підручник.- Львів:ЛНУ ім. І. Франка, 2014 – 466с.</p>	<p>навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів №355 від 22.09.2009 Практичне завдання 2: Підбір психодіагностичних методик для вивчення психологічних якостей претендентів на посаду (відповідно до психограми). Опрацювання методик. Інтерпретація отриманих результатів. 10 год</p>		
<p><b>Тема 4. Методи пошуку та підбору персоналу.</b> Загальна характеристика методів підбору персоналу. Традиційні та нетрадиційні</p>	<p>Лекції – 2 год, Практичні – 4 год</p>	<p>1. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с. 2. Злепко С.М., Коваль Л.Г., Петренко В.В., Белзецький Р.С. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України [Текст]: монографія . -- Вінниця:ВНТУ,2010 .-204 с. 3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]:</p>	<p>Тема 4. Практичне завдання 2: складання власного резюме, його аналіз; складання мотиваційного листа до резюме;</p>	<p>Практичне завдання 2 – 10 балів; Практичне завдання 3 20 балів 5 балів (вибіркове</p>	<p>7-10 тижні</p>

<p>методи підбору персоналу. Співбесіда як метод відбору персоналу. Структуроване інтерв'ю при відборі персоналу: вимоги до розробки, чинники, особливості проведення. Практичні завдання, роєві, ділові ігри як метод підбору персоналу: основні завдання та особливості проведення. Хедхантерство як метод відбору персоналу. Особливості проведення групових співбесід при відборі персоналу. Оцінка колег та самооцінка як альтернативний метод відбору персоналу. Особливості написання резюме. Особливості аналізу резюме.</p>		<p>навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с.</p> <p>4. 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>5. <b>Шабас Н.</b> Масовий рекрутинг за допомогою мультимедіальності <a href="https://lviv.hh.ua/article/25267?utm_source=telegram&amp;utm_medium=post&amp;utm_campaign=recrutoria">https://lviv.hh.ua/article/25267?utm_source=telegram&amp;utm_medium=post&amp;utm_campaign=recrutoria</a> <a href="https://lviv.hh.ua">https://lviv.hh.ua</a></p>	<p>Практичне завдання 3: підготовка (складання питань) та проведення співбесіди при прийомі на роботу (на парі), аналіз проведеної співбесіди; 12 год</p>	<p>поточне опитування)</p>	
--	--	--	---	----------------------------	--



Аналіз критеріїв для розробки процедури відбору персоналу.					
<p><b>Тема 5. Психологічний супровід при адаптації нового працівника організації.</b></p> <p>1. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Поняття онбордінгу. Первинна та вторинна адаптація. Входження та інтеграція.</p> <p>2. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників.</p> <p>3. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу. Наставництво</p> <p>4. Завдання психолога при різних</p>	Лекції – 2 год, Практичні – 2 год	<p>1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.: Ніка-Центр, 2006 -536с.</p> <p>2. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст]. Тернопіль: Економічна думка, 2003 .-64 с.</p> <p>3. 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>	Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (способи) адаптації працівників. 8 год	5 балів (вибіркове поточне опитування)	11-12 тижні

<p>видах адаптації працівника. Інструменти , техніки адаптації працівників.</p>					
<p><b>Тема 6. Оцінювання персоналу організації</b>  1.Оцінювання персоналу в сучасній організації. Поняття атестації персоналу. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями.  2.Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінювання працівників організації.  3.Етапи розроблення системи оцінювання персоналу. Основні принципи ефективного оцінювання працівників.  4.Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Особливості</p>	<p>Лекції – 2 год;  Практичні – 4 год</p>	<p>1. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів». URL: <a href="http://masters.donntu.org/2013/sem/potapova/library/zlenko.pdf">http://masters.donntu.org/2013/sem/potapova/library/zlenko.pdf</a>  2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник. К.: Ніка-Центр,2006 .-536с.  3. 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>Основні вимоги до проведення ефективного оцінювання діяльності працівників. Практичне завдання: Розробити критерії оцінювання діяльності працівників відповідно до складеної професіограми. 10 год</p>	<p>5 балів (вибіркове поточне опитування) Практичне завдання 3</p>	<p>13-14 тижні</p>

<p>та методи оцінювання управлінського персоналу.  5.Аналіз основних психологічних критеріїв оцінки персоналу.  Психодіагностичний інструментарій оцінки персоналу.  6.Наслідки атестації та оцінювання персоналу.  Накреслення перспектив подальшої діяльності персоналу.</p>					
<b>6. Система оцінювання курсу</b>					
<p>Загальна система оцінювання курсу</p>	<p>Курс носить прикладний характер, тому значна вага виділяється для виконання практичних завдань. Курс завершується заліком.</p> <p>Поточні оцінки – 15 балів  Контрольна робота – 20  Тести до тем - 15  Професіограма та психограма та підбір методик – 15+10  Складання резюме, мотиваційного листа - 10  Практичне завдання 3/ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ – 15</p> <p>Підсумок – 100 балів  Підсумок викладається за національною шкалою:</p>				

	Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
			для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
	90 – 100	A	відмінно	Зараховано
	80 – 89	B	добре	
	70 – 79	C		
	60 – 69	D	задовільно	
	50 – 59	E		
	26 – 49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
	0-25	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни
Вимоги до письмової роботи	<p><b>Контрольна робота</b> включає варіанти тестових завдань відповідно до питань тем курсу.</p> <p>Контрольна робота оцінюється у 30 балів.</p> <p>відмінно A (28-30 балів) - 90-100% правильних відповідей</p> <p>добре B (25-27 балів) – 80-89% правильних відповідей</p> <p>добре C (22-24) – 70- 79 % правильних відповідей</p> <p>задовільно D (19-21 бали) – 60 - 69 % правильних відповідей</p> <p>задовільно E (15-18 балів) – 50 – 59 %</p>			
Практичні заняття	<p><b>Критерії поточного оцінювання та самостійної роботи</b> здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю. Студент має отримати не менше 2-х поточних оцінок.</p> <p>«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.</p> <p>«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.</p> <p>«Задовільно» (3) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.</p> <p>«Незадовільно» (2) – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати,</p>			

	<p>систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні питання.</p>
<p>Практичні завдання</p>	<p align="center"><b>Критерії оцінювання практичних завдань</b></p> <p><b>Контрольна робота</b> включає варіанти тестових завдань відповідно до питань тем курсу.  Контрольна робота оцінюється у 30 балів.  відмінно А (28-30 балів) - 90-100% правильних відповідей  добре В (25-27 балів) – 80-89% правильних відповідей  добре С (22-24) – 70- 79 % правильних відповідей  задовільно D (19-21 бали) – 60 - 69 % правильних відповідей  задовільно Е (15-18 балів) – 50 – 59 %</p> <p><b>Критерії поточного оцінювання та самостійної роботи</b> здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю. Студент має отримати не менше 2-х поточних оцінок.</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 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 align="center"><b>Критерії оцінювання практичних завдань</b></p> <p align="center"><b>Завдання 1 (частина 1)</b></p> <p>14-15 (відмінно) – завдання виконано відповідно до запропонованих 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</p>

здатність студента аналізувати вимоги до професії (посади), виокремлювати основні та другорядні компетентності. У психограмі визначено необхідний рівень розвитку психологічних якостей. Подано опис вакантної посади. Завдання виконано вчасно.

11-13 (добре) - завдання виконано відповідно до запропонованих схем, розроблено складові професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Можливі деякі неточності в описі складових. Професіограма та психограма відмічається логічністю розробки, не все відображено зв'язки між складовими. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати вимоги до професії (посади). Недоліки у виокремленні основних та другорядних компетентності. Завдання виконано вчасно або з незначним запізненням.

8-12 (задовільно) – у завданні прослідковується порушення запропонованих схем, відсутність окремих складових професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Може бути загальний опис професії без виокремлення складових професіограми. Не відображено зв'язок між складовими професіограми. Студент не відображає основні та другорядні компетентності. Завдання здано у кінці семестру.

4-7 (незадовільно) – опис професії не відображає ключові компоненти професіограми, проаналізовані функціональні обов'язки не відповідають професії. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Завдання здано у кінці семестру.

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

0- Завдання відсутнє.

### **Завдання 1 (частина 2)**

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

Підібрано резюме під розроблену психограму та професіограму.

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

**5-6** (задовільно) – не вказано необхідних та бажаних психологічних якостей. Можливі неточності у підборі психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Не вказано

	<p>необхідний рівень розвитку психологічної якості. Не проведено опрацювання методик. Або завдання здано у кінці семестру.</p> <p><b>3-4</b> (незадовільно) – психологічні характеристики не відповідають професіограмі. Підібраний психодіагностичний інструментарій не дозволяє зробити висновок про психологічну відповідність претендента професії (посади). завдання здано у кінці семестру.</p> <p><b>1-2</b> – недостатньо розроблена психограма, психодіагностичний інструментарій не представлено.</p> <p><b>0</b> – завдання відсутнє.</p> <p><b>Практичне завдання 2</b></p> <p><b>Критерії оцінювання:</b></p> <p><b>9-10</b> (відмінно) – резюме складено відповідно до рекомендацій; чітко, лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента; зрозуміло потреби претендента (посада чи вид діяльності), наявні елементи творчості у створенні резюме; у мотиваційному листі чітко обгрунтовано переваги претендетна, відображено його цінність, мотивацію; Завдання виконано вчасно.</p> <p><b>7-8</b> (добре) -- резюме складено відповідно до рекомендацій; недостатньо чітко чи не лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента і (або) у мотиваційному листі не чітко обгрунтовано переваги претендетна, відображено його цінність, мотивацію; завдання виконано вчасно або ж незначним запізненням;</p> <p><b>5-6</b> (задовільно) – резюме чи мотиваційний лист носить загальний характер, проте не зрозумілими є компетентності претендента. Або розроблено резюме без мотиваційного листа. Або завдання здано у кінці семестру.</p> <p><b>3-4</b> (незадовільно) – у резюме не відображено основних його складових або є тільки недостатньо обгрунтований мотиваційний лист;</p> <p><b>1-2</b> – резюме не відповідає орієнтовним вимогам до нього;</p> <p><b>0</b> – завдання відсутнє.</p>
<p>Умови допуску до підсумкового контролю</p>	<p>Для отримання заліку студенту необхідно виконати всі практичні завдання, відвідувати більше 50% занять та набрати 50 балів впродовж вивчення курсу.</p>
<p style="text-align: center;"><b>7. Політика курсу</b></p> <p>Курс носить прикладний характер, тому значна частина завдань є практичними. Студент повинен вчасно виконувати завдання. Виконання завдань передбачає системність і поступовий характер (наступне завдання виконується на основі попереднього). 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 style="text-align: center;"><b>8. Рекомендована література:</b></p>	

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.domtu.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. Синявський В.В. Професіограми і професіокарти професій. Методичний посібник для працівників служби зайнятості (книга УП), - Київ, 2002
14. 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.
15. Наказ про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб №89 від 23.02.2004р.
16. 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
17. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст] .-2-ге вид., скор.-Тернопіль:Економічна думка,2003 .-64 с.
18. Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). – Івано-Франківськ. – 139с.
19. Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: Довідково-методичний посібник . – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010.—216с.
20. Шамлян К., Кліманська М..Проективні методи дослідження особистості [Текст]: підручник.-Львів:ЛНУ ім. І. Франка, 2014 – 466с.
21. 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)



..... Інтернет-ресурси:

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

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

[grc.ua](http://grc.ua)

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

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

**Викладач \_\_\_\_\_ Чуйко О.М.\_**