

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



Факультет психології

Кафедра соціальної психології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Рівень вищої освіти – __перший (бакалаврський)__
(перший (бакалаврський); другий (магістерський); третій (освітньо-науковий))

Освітня програма _ «Психологія», «Реабілітаційна психологія»_

Спеціалізація (за наявності) _____

Спеціальність __ 053 Психологія

Галузь знань ___ 05 Соціальні і поведінкові науки__

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від «30» _серпня 2023 р.

м. Івано-Франківськ – 2023р.

1. Загальна інформація

Назва дисципліни	Психологічний супровід персоналу організацій
Викладач (і)	Чуйко Оксана Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент
Контактний телефон викладача	
E-mail викладача	oksana.chuyko@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний/заочний
Обсяг дисципліни	_____3 кредити ЄКТС, 90 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pnu.edu.ua/
Консультації	

2. Анотація до навчальної дисципліни

Курс призначений для формування професійних компетентностей психолога здійснювати психологічний супровід персоналу організацій. 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.

Навчальна дисципліна є вибірковою.

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.

Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.

3. Мета та цілі навчальної дисципліни

Мета - сформувати у студентів професійні компетентності психологічного супроводу персоналу організації.

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)

4. Програмні компетентності та результати навчання

Загальні компетентності:

Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

Здатність бути критичним і самокритичним,

Здатність приймати обґрунтовані рішення.

Навички міжособистісної взаємодії.

Спеціальні компетентності:

Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

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

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.

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

Обсяг навчальної дисципліни		
Вид заняття	Загальна кількість годин	
	Денна форма	Заочна форма
лекції	16	6
семінарські заняття / практичні / лабораторні	18	8
самостійна робота	56	76

Ознаки навчальної дисципліни			
Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий

8	053 Психологія	4	вибіркова
---	----------------	---	-----------

Тематика навчальної дисципліни			
Тема	кількість год.		
	лекції	заняття	сам. роб
<p>Тема 1. 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.</p> <p>Поняття персоналу. Види, структура, характеристика персоналу організації.</p> <p>Основні напрями психологічного супроводу персоналу організації.</p> <p>Специфіка змісту діяльності, завдань та функцій психологічної служби в організації. Основні моделі діяльності психологічної служби організації.</p> <p>Психологічна служба як штатна одиниця організації та запрошення психолога для вирішення окремих проблем управління персоналу – переваги і недоліки.</p> <p>Професійні компетентності та вимоги до психологічних характеристик HR.</p>	2	2	4
<p>Тема 2. Мотивація і стимулювання як напрям психологічного супроводу працівників організації.</p> <p>Корпоративна культура організації як чинник мотивації персоналу, залученість працівників.</p> <p>Поняття моніторингу (аудиту) системи мотивації персоналу: основні етапи, особливості, технології. Моніторинг мотивації працівника організації.</p> <p>Співвідношення мотивації та компетентності працівників. Методи нематеріальної мотивації. Компенсації, пільги та формування соціальних пакетів як методи стимулювання працівників. Мотивація працівників організації відповідно до потреб працівників.</p> <p>Аналіз демотиваторів діяльності персоналу.</p> <p>Психодіагностичний інструментарій дослідження мотивації працівників організації.</p>	2	4	8

<p>Тема 3. Технології командо утворення. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.</p> <p>Поняття команди. 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.</p> <p>Соціально-психологічний клімат як чинник ефективної діяльності в команді.</p> <p>Профілактика та розв'язання конфліктів в організації.</p> <p>Психологічний інструментарій дослідження СПК, групової згуртованості, рівня розвитку команди як трудового колективу.</p> <p>Поняття психологічної безпеки працівника в організації. Профілактика мобінгу.</p> <p>Побудова ефективної корпоративної культури як психологічний супровід персоналу організації.</p>	4	2	8
<p>Тема 4. Психологічні технології формування та розвитку soft-skills працівника.</p> <p>Аналіз актуальних soft-skills на сучасному ринку праці. Розвиток комунікативної компетентності працівників організації. Постановка цілей. Роль емоційного інтелекту у soft-skills.</p> <p>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>	2	2	10
<p>Тема 5. Профілактика та подолання професійного стресу і професійного вигорання у працівників організації.</p> <p>Поняття професійного стресу. Основні підходи до вивчення професійних стресів. 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>	2	2	6

<p>Психологічний інструментарій дослідження професійних стресів та синдрому професійного вигорання.</p> <p>Модель стрес-менеджменту. Індивідуальні та групові програми профілактики та подолання професійних стресів у працівників.</p>			
<p>Тема 6. Психологічний супровід кар'єрного розвитку працівника.</p> <p>Поняття, типи, види кар'єри. Чинники досягнення кар'єри. Побудова індивідуально-го плану розвитку кар'єри. Побудова програми тренінгу досягнення кар'єри працівником організації.</p> <p>Психодіагностичний інструментарій вивчення кар'єрних орієнтацій та кар'єрних домагань працівників.</p> <p>Навчання та розвиток працівника як чинник кар'єрного зростання персоналу організації. Моделі навчання і розвитку персоналу організації. Основні форми та методи навчання персоналу організац</p>	4	2	10
<p>Тема 7. Психологічний супровід персоналу організації в різних сферах діяльності.</p> <p>Особливості психологічного супроводу працівників ІТ-компаній. Основні напрями психологічного супроводу.</p> <p>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.</p> <p>Особливості психологічного супроводу особового складу поліції. Основні проблеми, які вирішує психолог при роботі з працівниками поліції.</p>		4	10
ЗАГ.:	16	18	56

6. Система оцінювання навчальної дисципліни

Загальна система оцінювання навчальної дисципліни	<p>Курс носить прикладний характер, тому значна вага виділяється для виконання практичних завдань. Курс завершується заліком.</p> <p>ДЕННА ФОРМА:</p> <p>Поточні оцінки – 15 балів</p> <p>Контрольна робота – 20</p> <p>Тести до тем - 15</p>
---	--

Практичне завдання 1. Професіограма та психограма та підбір методик – 15+10
 Практичне завдання 2. Складання резюме, мотиваційного листа - 10
 Практичне завдання 3. Практичне завдання 3. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ – 15
 Підсумок – 100 балів

ЗАОЧНА ФОРМА:

Відвідування лекцій, робота на семінарських - 10

Тести до тем – 20 балів

Контрольна робота – 20 балів

Практичне завдання 1. Професіограма та психограма та підбір методик – 15+10

Практичне завдання 2. Складання резюме, мотиваційного листа - 10

Практичне завдання 3. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ – 15

Підсумок викладається за національною шкалою:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (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

Загальна система оцінювання курсу

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>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.</p> <p>Критерії оцінювання контрольної роботи. Контрольна робота письмова, передбачає тестові завдання.</p> <p><i>Оцінюється у 100 бальній шкалі, вага оцінки – 30 балів</i></p>
<p>Семінарські та практичні заняття</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 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>Тести до тем</p>	<p>Тести до тем оцінюються у 10 бальній шкалі, вага тестів до тем – 10 балів</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 обґрунтовані висновки. Розроблені рекомендації щодо мотивації даного працівника. Завдання виконано вчасно.</p>

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

«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

	<p>завдання виконано мінімально (можна виокремити кар'єрні цілі, проте план досягнення кар'єри не має цілісності) <i>«Незадовільно» (1-4)</i> – студент виконав менше як 50% завдання, завдання практично не виконано належним чином.</p> <p>Практичне завдання 4: <i>«Відмінно» (9-10)</i> – 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.</p> <p><i>«Добре» (7-8)</i> 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.</p> <p><i>«Задовільно» (5-6)</i> -- 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</p>
Підсумковий контроль	Для отримання заліку студенту необхідно виконати тести до тем, КР, практичні завдання, відвідувати більше 50% занять та набрати 50 балів впродовж вивчення курсу.

7. Політика навчальної дисципліни

<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.</p> <p>Практичні завдання здаються на семінарському занятті до відповідної теми або ж через день після заняття.</p> <p>Тести до тем виконуються за день або ж у день відповідного практичного заняття.</p>

Студенти **заочної форми** навчання виконують всі завдання (тести до тем, практичні завдання, контрольну роботу) за **тиждень до початку заліково-екзаменаційної сесії**. Якщо студент заочної форми навчання **не здає завдання вчасно – зниження балів**

Відтермінування здачі завдань самостійної роботи, практичних завдань у випадках хвороби чи якоїсь іншої вагомої для студента причини може бути дозволене за умови надання необхідної документації (довідки і т.д.)/

Якщо студент **здає практичні завдання із запізненням** (зокрема, вкінці курсу) без поважних причин, передбачено **зниження балів**.

Академічна доброчесність:

Вступаючи на цей курс, студенти повинні дотримуватися нормповедінки, прописаних у Положенні про академічну доброчесність у Прикарпатському національному університеті ім. В. Стефаника

Положення про запобігання академічному плагіату:

<https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/04/nova-redaktsiia-polozhennia-pro-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu.pdf>

Положення 2

<https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/Кодекс.FR12.pdf>

Відвідування занять:

Студент має виконати всі завдання курсу. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичного завдання, яке проводилось на парі. Студент, який пропустив 65% занять без поважних причин – не допускається до іспиту. Студент, який пропустив заняття з поважної причини, має право відпрацювати його.

Студенти, які навчаються за **індивідуальним графіком**, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Оцінки за роботу на семінарських заняттях отримують за підготовку презентації по темі (самостійна робота) або ж підготовкою тестів до теми.

Якщо студент денної форми **пропустив усі заняття** курсу – здати дисципліну можливо шляхом проходження **повторного курсу**

Передбачено **додаткові бали** (до 4) за активну участь на семінарських заняттях чи іншу активність

Неформальна освіта:

Можливі зарахування курсів, які відповідають змісту дисципліни загалом чи її окремих тем. Такі курси зараховуються відповідно як опрацьована тема чи як виконане практичне завдання.

Комунікація з викладачем відбувається посередництвом старости (з приводу актуальних питань), при особливій потребі вияснити окремі питання індивідуально (які не відображені у силабусі) – через електронну пошту.

8. Рекомендована література

- Бакаленко О. А. Психологія управління: навч. посібник – Харків: ХНУРЕ, 2020. – 120 с.
- 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/>
- 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 у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text>
- 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.
- 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. Дзвінчук, Н. Г. Діденко, О. К. Любчук, В. І. Малімон ; За заг. ред. Д.І. Дзвінчука. — К. : ТОВ "СІК ГРУП УКРАЇНА", 2013. — 293 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.
- 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>
- Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
- 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 сьогодення. Економічний вісник Донбасу № 1 (35), 2014. С. 194-197
- Темплар Р. Правила кар'єри. Керівні принципи персонального успіху [Текст]. К. : КМ-БУКС, 2020. 296 с.
- 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.

..... Інтернет-ресурси:

www.robota.ua

www.work.ua

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

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

Викладач

Чуйко О.М., доцент кафедри соціальної психології