

Форма № 09/18
Затверджена рішенням вченої ради
ІДГУ
від 30.08.2018 р., протокол № 1

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УКРАЇНСЬКОЇ ФІЛОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Навчально-методичною радою ІДГУ
Протокол № 4 від 15.01.2019 р.

Голова НМР Н. М. Кольцун Н. М. Кольцун

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Психологічні методи підбору конкурентоспроможного
персоналу**

освітній ступінь бакалавр
(назва освітнього ступеня)

галузь знань 05 Спеціальні та поведінкові науки
(шифр і назва галузі знань)


спеціальність 053 Психологія
(код і назва спеціальності (предметної спеціальності або спеціалізації))
(спеціалізація)

Освітня програма Психологія: практична психологія (реабілітаційна
психологія
(назва освітньої програми)

тип дисципліни вибіркова
(обов'язкова / вибіркова / факультативна)

ПОГОДЖЕНО:

Гарант освітньо-професійної програми


Васильєва О.А.

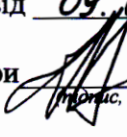
(підпис, ініціали, прізвище)

РЕКОМЕНДОВАНО:

кафедрою загальної та практичної психології

протокол № 6 від 09.01.2019

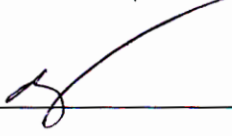
Завідувач кафедри


І.О.Прокоф'єва

(підпис, ініціали, прізвище)

ПОГОДЖЕНО:

Голова науково-методичної ради факультету української філології та соціальних наук

Циганок І.Б. 

Розробники програми: Васильєва Ольга Анатоліївна

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри загальної та практичної психології

Рецензенти програми: Кічук Антоніна Валеріївна

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри загальної та практичної психології

© Васильєва О.А., 2019

© ІДГУ, 2019

1. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	Заочна
Кількість кредитів: 6	Лекції:	
	20	6
Модулів: 1	Практичні заняття:	
Загальна кількість годин: 120	-	-
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: 2	Лабораторні заняття:	
	-	-
Семестр: 4	Семінарські заняття:	
	28	6
Тижневе навантаження (год.):	Консультації:	
- аудиторне: 2	-	-
- самостійна робота: 6	Індивідуальні заняття:	
Форма підсумкового контролю: залік	-	-
Мова навчання: українська	Самостійна робота:	
	72	108

2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

Предмет вивчення навчальної дисципліни: психологічні методи і процедури підбору конкурентоспроможного персоналу.

Метою вивчення дисципліни є: формування у студентів теоретичних та прикладних знань в галузі використання сучасних персонал-технологій.

Передумови для вивчення дисципліни: оволодіння фаховими компетентностями, що формуються під час вивчення дисциплін «Загальна психологія», «Психодіагностика», «Соціальна психологія», «Психологія управління».

Міждисциплінарні зв'язки проблематика курсу пов'язана з дисциплінами «Сучасна психологія мотивації досягнення: теорія і практика», «Психологія праці та ергономіка», «Організаційна психологія», «Основи психології менеджмента».

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

1. **Знання:** знати методи пошуку та залучення кандидатів на вакантні посади; технології розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади; технології використання психологічних методів оцінювання кандидатів на вакантні посади; технології виведення персоналу зі штату організації; технології оцінювання персоналу.

2. **Уміння:** формувати вимоги до кандидатів на вакантну посаду; розробляти процедури професійного добору персоналу; аналізувати резюме кандидатів на вакантну посаду; складати стандартні форми (анкети) для заповнення кандидатами на вакантну посаду; проводити телефонне, структуроване інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду; організовувати

тестування кандидатів на вакантну посаду; робити остаточний вибір щодо заповнення певним кандидатом вакансії; розробляти комплексну методичку оцінювання персоналу.

3. *Комунікація*: емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості.

4. *Автономність та відповідальність*: здійснювати пошук інформації з різних джерел для вирішення професійних завдань в т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)							Кількість годин (заочна форма навчання)						
		Аудиторні	Лекції	Семинарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семинарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота
1.	Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду	4	2	2	-	-	-	6	2	2					10
2.	Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду	6	2	4	-	-	-	6	2	2					10
3.	Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду	4	2	2	-	-	-	10	2		2				12
4.	Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду	6	2	4	-	-	-	6	2		2				12
5.	Підбір персоналу, поняття, етапи, цілі і задачі	6	2	4	-	-	-	6	2	2					12
6.	Джерела пошуку та підбору персоналу	4	2	2	-	-	-	8	2		2				12
7.	Основні інструменти підбору персоналу	8	4	4	-	-	-	6							12
8.	Організація та проведення перемовин зі здобувачем	6	2	4	-	-	-	10							12
9.	Оцінка результативності підбору персоналу	4	2	2	-	-	-	10							12

Проміжний контроль							4							4
Разом:	48	20	28				72	12	6	6				108

5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами

Тема 1. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду.

Технології пошуку та залучення кандидатів на вакантну посаду. Сутність, етапи та суб'єкти професійного підбору персоналу. Чинники, які впливають на вибір джерел підбору персоналу. Формування позитивного бренду роботодавця та його роль в залученні кандидатів на вакантну посаду. Вимоги до змісту інформації та оформлення рекламного оголошення про вакантні посади. Використання послуг служб зайнятості, приватних рекрутингових агенцій, навчальних закладів у підборі персоналу. Переваги й недоліки пошуку кандидатів за допомогою Інтернет-ресурсів. Переваги пошуку кандидатів за допомогою спеціалізованих сайтів і професійних форумів.

Тема 2. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду

Мета, призначення та склад документів, що використовуються під час професійного підбору персоналу. Технологія перевірки документів кандидатів на вакантні посади. Вивчення резюме кандидатів на вакантну посаду. Перевірка рекомендацій. Методи і процедури оцінювання кандидатів на вакантну посаду. Ефективність різних методів оцінювання кандидатів. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду. Вивчення резюме кандидата. Технології проведення телефонного інтерв'ю. Необхідність перевірки інформації, наданої претендентом на вакантну посаду.

Тема 3. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду.

Інтерв'ю як метод оцінювання кандидатів. Види інтерв'ю. Фактори, які визначають зміст і структуру інтерв'ю. Технології проведення інтерв'ю. Підготовка до інтерв'ю. Розроблення опитувальних листів. Структуроване інтерв'ю. Збирання інформації про претендента під час інтерв'ю. Типи запитань, які використовуються під час інтерв'ю. Помилки, які заважають почути та зрозуміти співрозмовника. Прийоми активного слухання. Оцінювання невербальної поведінки претендента під час інтерв'ю. Значення етапу «запитання кандидата» під час проведення інтерв'ю. Підведення підсумків інтерв'ю.

Тема 4. Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду.

Тестування як метод оцінювання претендентів. Види тестів: на професійну придатність, загальні та інтелектуальні здібності, особистісні, проєктивні, психологічні тести. Основні правила тестування. Технологія підготовки до проведення тестування. Технології проведення тестування. Надійність результатів оцінки, отриманих за допомогою тестів, джерела

помилки. Необхідність та способи апробації тестових методик. Ефективність психологічних і нетрадиційних методів оцінювання кандидатів.

Тема 5. Підбір персоналу, поняття, етапи, цілі і задачі

Основні визначення: набір, відбір, підбір і найм персоналу. Поняття процесу і системи підбору персоналу. Етапи підбору персоналу. Проблеми та помилки системи підбору персоналу. Цілі і завдання організації системи підбору в компанії. Алгоритм формування вимог до професійного досвіду і компетенцій потенційних співробітників. Виділення ключових компетенцій для формування професійного профілю. Посадова інструкція: вимоги до посади, структура і зміст. Визначення рівня професійної підготовки претендента на посаду. Наступність корпоративної культури і культури кандидатів на відкриту вакансію.

Тема 6. Джерела пошуку та підбору персоналу

Зовнішні джерела відбору персоналу. Характеристика ринку трудових ресурсів. Внутрішні джерела відбору персоналу. Кадровий конкурс як процедура оцінки кандидатів у внутрішній кадровий резерв компанії. Визначення джерела пошуку відповідно до рівня посади і вимог вакансії. Компанії-конкуренти як джерело пошуку і підбору фахівців. Кадрові агентства. Соціальні та пошукові мережі Internet як ключові джерела пошуку кваліфікованих співробітників. Методи пошуку управлінських кадрів.

Тема 7. Основні інструменти підбору персоналу

Поняття структура і зміст резюме. Різновиди викладу інформації в резюме і їх форми. Критерії оцінки та відбору резюме. Пошукові системи Internet: порядок розміщення та наповнення резюме шукачами роботи. Поняття і різновиди кейсів. Алгоритм побудови завдання-ситуації для оцінки особистісних якостей або професійних компетенцій. Структура кейса: сюжет, учасники, проблема, конфлікт інтересів, завдання. Співбесіда: техніки проведення інтерв'ю з претендентом. Види відбіркового інтерв'ю. Проективні методики первинної оцінки. Проектне інтерв'ю.

Тема 8. Організація та проведення перемовин зі здобувачем

Ділове листування. Телефонні переговори: принципи і правила проведення першого телефонного інтерв'ю. Офіційна письмова пропозицію про роботу. Проведення переговорів про умови та розмір оплати праці. Методи психологічної діагностики компетенцій. Психодіагностичні методики при відборі персоналу. Можливості та обмеження психологічної діагностики. Інтерпретація отриманих даних. Підготовка звітів за результатами діагностичних методик.

Тема 9. Оцінка результативності підбору персоналу

Функціональні завдання відділу з підбору персоналу. Професійні компетенції та особисті якості, необхідні для посади фахівця з підбору персоналу. Критерії оцінки рівня реалізації поставлених завдань. Ключові показники ефективності підбору персоналу. Алгоритм побудови завдання-ситуації для оцінки особистісних якостей або професійних компетенцій. Інтерпретація відповідей і рішень здобувача по кейсу. Встановлення критеріїв оцінки відповідей претендентів.

5.2. Тематика семінарських (практичних, лабораторних) занять.

Тема 1. Пошук і залучення кандидатів на вакантну посаду

Тема 2. Технології збирання та аналізу інформації про кандидатів на вакантну посаду

Тема 3. Технології проведення інтерв'ю з кандидатами на вакантну посаду

Тема 4. Психологічні методи оцінювання кандидатів на вакантну посаду

Тема 5. Підбір персоналу, поняття, етапи, цілі і задачі

Тема 6. Джерела пошуку та підбору персоналу

Тема 7. Основні інструменти підбору персоналу

Тема 8. Організація та проведення перемовин зі здобувачем

Тема 9. Оцінка результативності підбору персоналу

5.3. Організація самостійної роботи студентів

№ з/п	Вид роботи	Кількість годин (денна форма)	Кількість годин (заочна форма)	Форми звітності
1.	Підготовка до лекційних та семінарських занять	20	56	Конспект
2.	Підготовка до проміжного контролю	4	4	Модульна контрольна робота
3.	Виконання індивідуальних завдань: - Підготовка індивідуального завдання - підготовка реферату; - підготовка до презентації результатів дослідження.	20 15 13	20 15 13	Індивідуальне дослідне завдання реферат Презентація
	Разом	72	108	

Тематика індивідуальних завдань

- Школа наукового управління Ф. Тейлора.
- Класична школа управління А. Файоля.
- Школа людських відносин. Школа поведінкових наук. Нова школа.
- Основні напрямки та проблеми прогнозування поведінки людини при відборі персоналу.
- Співвідношення соціального і біологічного в дослідженні людини і проблема відбору персоналу.
- Основні етапи і стадії розвитку людини як суб'єкта праці.
- Мета і завдання професійного психологічного відбору.
- Причини, що зумовлюють доцільність професійного психологічного відбору.
- Види відбору кандидатів на заміщення вакантних посад.
- Основні етапи розробки практичної реалізації заходів професійного психологічного відбору.
- Поняття про професійно важливі якості.

- Моральна відповідальність психолога при проведенні заходів професійного психологічного відбору.
- Проблема дискримінації прав кандидатів при проведенні заходів професійного психологічного відбору.
- Професійний психологічний відбір і диференціальна психологія.
- Сучасні концепції темпераменту.
- Основні наукові методи збору інформації про особливості особистості.
- Математико-статистичний аналіз в психології особистості.
- Реалізація існуючих підходів до індивідуальних відмінностей на рівні психодіагностичних методик.
- Поняття про здібності особистості.
- Функціонально-діяльнісний підхід у вивченні здібностей.
- Класифікація здібностей.
- Двухфакторна теорія інтелекту Ч. Спірмена.
- Багатофакторна модель здібностей Л. Терстоуна.
- Ієрархічна модель здібностей.
- Проблема побудови структури професійно важливих якостей.
- Рівні і види вимірювань психічних явищ .
- Сучасні психодіагностичні тести, що використовуються при проведенні професійного психологічного відбору.
- Вимоги, що пред'являються до психодіагностичних методик профвідбору.
- Основні етапи здійснення заходів профвідбору.
- Факторний підхід до розробки системи психологічного відбору.
- Концепція адаптаційного потенціалу особистості.
- Сфера компетенції професійного психологічного відбору.
- Побудова психологічної моделі спеціальності (професіограми).
- Методи вивчення професійно важливих якостей особистості.
- Конструктивні особливості сучасних методик виявлення професійно важливих якостей.
- Правила оформлення результатів професіографічного дослідження.
- Основні принципи вибору методик.
- Основні етапи оцінки ступеня професійної придатності.
- Поняття і способи здійснення рекрутингу.
- Проведення психологічного обстеження.
- Порядок винесення підсумкового висновку.
- Рішення про прийом на роботу.
- Аналіз ефективності заходів психологічного відбору.
- Основні розділи інструкції про порядок організації та проведення заходів психологічного відбору.

Тематика рефератів

- Феномен людини як біосоціальної істоти.
- Основні методологічні підходи до вивчення психіки людини.
- Праця як механізм психічного і професійного розвитку людини.
- Історія виникнення і розвитку професійного психологічного відбору.
- Суб'єктивні і об'єктивні чинники, що зумовлюють ефективність заходів професійного психологічного відбору.
- Індивідуальні відмінності людей як наукова проблема психології.
- Основні напрямки і дослідження в диференціальній психології.
- Типологічні особливості нервової системи.
- Темперамент і прояви індивідуальних відмінностей.
- Основні проблеми, що виникають при визначенні індивідуальних відмінностей при вирішенні задач професійного психологічного відбору.
- Проблема здібностей в працях вітчизняних вчених.
- Співвідношення вродженого і придбаного в проявах здібностей.
- Методологічні основи психодіагностики.
- Проблема вимірювання психічних явищ.
- Суб'єктивні і об'єктивні причини виникнення помилок при формуванні висновків про професійну придатність.
- Концептуальний підхід до розробки системи професійного психологічного відбору.
- Особистісні властивості і ефективність професійної діяльності.
- Методики вивчення професійно важливих якостей при побудові професіограми.
- Розвиток професійного психологічного відбору на сучасному етапі.
- Визначення потреби організації в персоналі.
- Принципи відбору критеріїв успішності професійної діяльності.
- Порядок перевірки алгоритму підсумкового висновку в процесі практичної діяльності.

- Послідовність дій по експериментальній оцінці відповідності методик завданням заходів психологічного відбору.

Результати власного індивідуального дослідження студенти презентують на семінарському занятті (обсяг презентації – 30 слайдів).

6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

- 6.1. Форми поточного контролю: семінарські заняття, індивідуальні завдання.
- 6.2. Форми проміжного контролю: модульна контрольна робота.
- 6.3. Форми підсумкового контролю: залік.

7. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, результати самостійної роботи з науковою літературою, а також якість виконання студентом реферату, індивідуального самостійного завдання та його презентації.

Модульна контрольна робота проводиться в письмовій формі та включає два теоретичні питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом.

Зразок варіанту модульної контрольної роботи:

1. Розкрийте основні положення, щодо розробки компетенцій, якими мають володіти кандидати на вакантні посади.
2. Розкрийте переваги й недоліки пошуку кандидатів за допомогою Інтернет-ресурсів.

8. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

8.1. Шкала та критерії оцінювання знань студентів.

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
90-100	зараховано
70-89	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	

Схема розподілу балів

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

8.2. Критерії оцінювання під час аудиторних занять.

«5» - Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.

«4» - Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.

«3» – Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.

«2» - Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.

«1» - Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.

«0» - Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

8.3. Критерії оцінювання індивідуальних завдань.

Вид	Максимальна кількість балів
Реферат	5
Індивідуальне навчально-дослідне завдання	5
Презентація	5

Критерії оцінювання ІНДЗ: наявність теоретичного підґрунтя для виконання дослідження (робота з науково-методичними джерелами, словниками), правильність проведення дослідження, правильність та

змістовність напрацювання висновків та рекомендацій, грамотність та охайність оформлення ІНДЗ.

Оцінювання *реферату* здійснюється за такими критеріями: самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела. Критеріями оцінювання *презентації* є її відповідність змісту доповіді студента за матеріалами дослідження та оригінальність візуального представлення.

8.4. Критерії оцінювання модульної контрольної роботи.

Максимальна кількість балів за відповідь на 1 питання складає 15 балів. Критеріями оцінювання є: повнота відповіді, здатність критичного аналізу теоретичного матеріалу, вміння наводити аргументи та робити висновки.

8.5. Критерії оцінювання під час підсумкового контролю.

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю.

9. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Технічні засоби для демонстрування презентацій (ноутбук, проектор), веб-сервіс Google Classroom.

10. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

10.1. Основні джерела

- Гуторова О.О. Г Основи менеджменту: навч. посібник / О.О. Гуторова / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: ХНАУ, 2009. – 327с. http://www.dut.edu.ua/uploads/1_1248_16555119.pdf
- Дмитренко Г.А., Шарпатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учебное пособие. - К.: МАУП, 2002. - 248 с.
- Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших. — СПб.: Речь, 2007. — 169с.
- Загірняк М. В. Психологія управління : навч. посіб. / М. В. Загірняк, А. Б. Почтовюк; ред.: Л. П. Гобельовська. - Х. : Точка, 2011. - 193 с.
- Закаблущая Е. Эффективное собеседование. Подбор сотрудников на 100 %. - СПб.: Питер, 2009. - 240 с.

- Иванова С. В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час. М. : Альпина Паблишер, 2016. — 272 с.
- Иванова С. В. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 174 с.
- Йеттер В. Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью. — М. : Гуманитарный центр, 2011. — 160 с.
- Карамушка Л.М. Психологія управління: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти. - К.: Міленіум, 2003. - 344 с. www.twirpx.com/file/653671/
- Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — М. : ИНФРА-М, 2011. — 301 с. www.twirpx.com/file/252230/
- Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. - С.-Пб.: Питер, 2008. -480 с. /www.twirpx.com/file/482661/
- Медведев Д., Булка А. Современные психотехники. Технология профессионально-психологического отбора. — М.: Феникс, 2008. — 592 с.
- Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий : учебно-практ. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — М. : Дашков и К°, 2011. — 344 с.
- Міхова А.В. Антикризове управління персоналом як умова ефективного функціонування компанії в період кризи. — Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek6_mihova.htm.
- Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М. М. Новікова, Л. О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. - Х., 2012. - 217 с.
- Петрова И.В. Эффективный аутсорсинг. Механизм принятия управленческих решений. — М. : Инфра – М, РИОР, 2014. — 108 с.
- Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник / А. Г. Маклаков . - СПб. : Питер, 2008. - 480 с. - (Учебник для вузов).
- Реньш М.А. Организационная психология [Текст]: учеб. пособие / М.А. Реньш [и др.]; под ред. М.А. Реньш. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. 255 с. http://www.rsvpu.ru/filedirectory/3468/rensh_organizas-psih.pdf
- Робертс Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях: Практические руководства. - М.: ВР Books, 2010. - 288 с.
- Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании [Текст] : метод. пособие / Л.А Козлова, Л.Э Самуйлова, Ю.А. Логинова, Д.Н. Роцин, С.В. Тарасова. - М. : Междунар. центр финансово-экон. развития, 2005. - 63 с.
- Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков, А. О. Василенко, О. І. Волошин; ред.: В. М. Данюк; ДВНЗ "Київ.

нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана", ПАТ "Новокраматор. машинобуд. з-д". - Вид. 2-ге, зі змінами. - Київ : КНЕУ, 2014. - 666 с.

- Харцій, О. М. Візуальна психодіагностика : навч. посіб. (модульний варіант) / О. М. Харцій. - Л. : Магнолія 2006, 2016. - 223 с.
- Ходаківський Є. І. Психологія управління. 5-те вид. перероб. та доп. Х-6 [текст] Підручник. / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. - К.: Центр учбової літератури, 2016. - 492 с.
http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4982/1/Psykholohiia_upravlinnia.pdf
- Шрагіна Лариса Ісааківна, Основи організаційної психології, методичні рекомендації з організації самостійної роботи студентів — Одеса: Видавництво Бартенєва, 2014 — с 40.
<http://fs.onu.edu.ua/clients/client11/web11/metod/imem/Shagin1a.pdf>
- Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. - К., 2009. - 399 с.
- Щекин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. - Киев: МАУП, 2001. - 616 с.

10.2. Допоміжні джерела

- Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 2001.
- Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л.: Наука. 1984.
- Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. – М.: Ин-т психол. РАН, 2001.
- Дружинин В.Н. Психология общих способностей. / 3-е изд. – СПб.: Питер, 2002.
- Жечко Т.М. Как оценить человека за полчаса. - СПб.:Питер, 2008.-160 с.
- Иванов А. Е. Как закрыть вакансию. Органайзер рекрутера. — М. : Вершина, 2006. — С. 115— 116.
- Иванова С. В. 50 советов по рекрутингу. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 256 с.
- Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – 2-е изд. испр. и перераб. – СПб.: Питер, 2004.
- Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия». 2004.
- Карташов С.А. Рекрутинг. Найм персонала [Текст] : учеб. пособие/ С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев. — 2-е изд. - М. : Экзамен, 2003. — 319 с. С.
- Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы
- [Текст] : монографія / Ю. В. Долженкова [и др.] ; Рос. екон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2015. - 311 с.

- Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ.ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003
- Пряжникова Е.Ю. Профориентация: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2005.
- Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. / Н. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. http://www.studmed.ru/view/samoukina-nv-psihologiya-professionalnoy-deyatelnosti_e69e1dfc2ef.html
- Психология труда: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003.
- Яцун Л. М. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. М. Яцун, В. М. Селютін, О. В. Ольшанський. - Харків, 2013. - 416 с. <http://elib.hduht.edu.ua/bitstream/123456789/2682/1/.pdf>

10.3. Інтернет-ресурси

- Бібліотека психологічної літератури: <http://psylib.kiev.ua/>
- Українські підручники он-лайн: <http://pidruchniki.ws/>
- Психологічна бібліотека Псі-фактор: <http://psyfactor.org>
- <http://www.nbuv.gov.ua/> - Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
- <http://hklib.npu.edu.ua/> - Наукова бібліотека національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
- <http://www.koob.ru/> - електронна бібліотека «Куб».
- <http://upsihologa.com.ua/> - портал професійних психологів України «У психолога».