



СИЛАБУС
навчальної дисципліни

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПІДБОРУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПЕРСОНАЛУ

1. Основна інформація про дисципліну

Тип дисципліни: вибіркова Форма контролю: залік

Освітній ступінь: бакалавр

Для спеціальності: для всіх спеціальностей

Обмеження для вибору: відсутні

Кількість кредитів (годин): 4 (денна форма: 120 год.: 20 - лекції; 28 - практичні; 72 - самостійна робота); 4 заочна форма: 120 год.: 6 - лекції; 6- практичні; 108 - самостійна робота)

Мова викладання: українська

Презентаційні матеріали:

2. Інформація про викладача (викладачів)

ПІБ: Васильєва Ольга Анатоліївна

Науковий ступінь, вчене звання, посада: кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної та практичної психології

Кафедра: кафедра загальної та практичної психології

Робочій e-mail: vasilyeva@idguonline.net

Години консультацій на кафедрі: четвер, 14.40-16.00

3. Цілі дисципліни та результати навчання*

Предмет дисципліни: психологічні методи і процедури підбору конкурентоспроможного персоналу.

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

Результати навчання: вивчення навчальної дисципліни «Психологічні методи підбору конкурентоспроможного персоналу» передбачає формування та розвиток у студентів компетентностей та програмних результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми державного стандарту підготовки бакалаврів.

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 оцінювання персоналу.

2. Уміння: формувати вимоги до кандидатів на вакантну посаду; розробляти процедури професійного добору персоналу; аналізувати резюме кандидатів на вакантну посаду; організовувати тестування кандидатів на вакантну посаду; робити остаточний вибір щодо заповнення певним кандидатом вакансії; розробляти комплексну методику 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. Зміст дисципліни

Тема № 1. Загальне поняття про психологічний відбір.

Тема № 2. Управління персоналом як елемент ефективного бізнесу.

Тема № 3. Людина як суб'єкт праці і об'єкт наукового пізнання.

Тема № 4. Індивідуальні психологічні відмінності і методологічні проблеми професійного психологічного відбору.

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. Політика курсу

Відвідування навчальних занять: згідно з «Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» студенти мають обов'язково бути присутніми на семінарських заняттях. Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав був відсутній на семінарському занятті, має право на відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання. Студент, який не використав надане йому право у встановлений термін або пропустив заняття без поважних причин, отримує за кожне пропущення заняття 0 балів. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, мають в повному обсязі виконати додаткові індивідуальні завдання, попередньо узгодивши їх з викладачем. Присутність на модульній контрольній роботі є обов'язковою. У випадку відсутності студента на проміжному контролі з поважної причини, підтвердженої документально, йому призначається інша дата складання модульної контрольної роботи.

Академічна доброчесність. Студенти мають дотримуватись правил академічної доброчесності відповідно до «Кодексу академічної доброчесності та корпоративної етики ІДГУ». Наявність академічного плагіату в студентських доповідях є підставою для виставлення негативної оцінки. Списування студентів під час проведення модульної контрольної роботи є підставою для дострокового припинення її складання та виставлення негативної оцінки. Використання технологій штучного інтелекту Навчальна дисципліна не передбачає використання здобувачами генеративних моделей штучного інтелекту. Генерація тексту для виконання індивідуальних занять або підготовки до семінарських занять буде кваліфікуватися як порушення академічної доброчесності.

6. Контрольні заходи та критерії оцінювання

Форма проміжного контролю – модульна контрольна робота

Форма підсумкового контролю – залік.

Схема формування підсумкової оцінки

Максимальна кількість балів	70 балів	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

**Шкала переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання
в оцінку за традиційною шкалою**

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
90-100	відмінно
89-70	добре
51-69	задовільно
26-50	незадовільно
1-25	

Критерії оцінювання під час аудиторних занять

Оцінювання під час аудиторних занять враховує активність студентів на занятті, рівень розуміння матеріалу та використання його при розв'язанні практичних завдань, грамотна побудова усних відповідей та якість оформлення письмових відповідей, презентацій чи інших видів завдань.

<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання навчальних досягнень</i>
5 балів	Студент вільно володіє матеріалом, ґрунтовно та всебічно розкриває зміст питання із використанням наукових термінів; викладає самостійно, вільно, аргументовано, проявляє нешаблонність мислення; висловлює свої думки, робить аргументовані висновки, рецензує відповіді інших студентів.
4 бали	Студент володіє понятійним і фактичним апаратом; розкриває теоретичні відомості з питань дисципліни; знає основні теоретичні положення з питань курсу. Однак, допускає незначні огріхи при відповіді на питання чи прослідковується деяка неповнота відповіді, скутість у висловленій думці, або не демонструє здатність висловлювати та аргументувати своє ставлення до альтернативних поглядів на питання.
3 бали	Студент володіє мінімальним понятійним і фактичним апаратом; розкриває зміст питання поверхово, фрагментарно, непослідовно, пояснення термінів неповні або не наукового рівні; не демонструє здатність до глибокого аналізу, використання обов'язковою літературою, не може повністю розкрити сутність окремих технологій, навести власні приклади.
2 бали	Студент володіє базовим понятійним і фактичним апаратом, розкриває зміст питання, але поверхово та обмежено, є неточності або огріхи у відповідях, відсутня аргументація або вона слабко розвинена. Демонструє обмежену здатність висловлювати власні думки та робити висновки. Завдання для самостійної роботи не виконані.
1 бал	Студент демонструє мінімальне володіння понятійним і фактичним апаратом. Розкриття змісту питання фрагментарне та поверхове. Допускає велику кількість неточностей та помилок у відповідях, аргументація відсутня. Не виявляє здатності до глибокого аналізу чи критичного мислення.
0 балів	Відсутній на занятті без поважних причин

Критерії оцінювання завдань самостійної роботи

Самостійна робота оцінюється за такими критеріями: рівень опанування темою, ступінь орієнтації в опрацьованому матеріалі, самостійність, активність, зацікавленість студента в обговоренні питань для самостійного вивчення.

<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання навчальних досягнень</i>
5 балів	Самостійна робота виконана у повному обсязі та своєчасно, викладено логічно, з узагальненням і висновками, додано творчий підхід до завдання, візуалізація матеріалу; під час виконання використано сучасна література, наведено власні приклади; якість оформлення роботи відповідає нормам. При захисті завдання демонструє володіння матеріалом.
4 бали	Самостійна робота виконана у повному обсязі та своєчасно, викладено логічно, наведено приклади, але відсутні висновки, творчий підхід до розв'язання завдання, не використана сучасна література; якість оформлення роботи відповідає нормам з окремими недоліками. При захисті завдання демонструє володіння матеріалом.
3 бали	Студент виконав самостійну роботу, однак її результати не в повному обсязі або несвоєчасно, під час її виконання не використав сучасну літературу, не навів приклади, оформлення роботи має недоліки, не відповідає встановленим вимогам. При захисті завдання не може пояснити більшу частину представленої інформації
2 бали	Студент виконав самостійну роботу з мінімальним рівнем розкриття суті завдання, не в повному обсязі та несвоєчасно. Якість оформлення роботи має серйозні недоліки. Під час захисту завдання не може пояснити представленої інформації.
1 бал	Студент виконав самостійну роботу, однак повністю не орієнтується у ньому. Під час захисту завдання не може пояснити представленої інформації.
0 балів	Самостійну роботу не виконано.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Модульна контрольна робота проводиться у письмовій формі та включає два теоретичних питання, відповіді на які дають можливість оцінити рівень оволодіння теоретичним матеріалом, вміння застосовувати отримані знання у практичній діяльності.

<i>Оцінка</i>	<i>Критерії оцінювання</i>
5	Під час відповіді на питання МКР студент продемонстрував володіння навчальним матеріалом в повному обсязі, вільно, самостійно та аргументовано виклав матеріал, правильно зробив висновки, додав власну оцінку поставленому запитанню, правильні приклади
4	Під час відповіді на питання МКР студент продемонстрував володіння навчальним матеріалом в повному обсязі, самостійно та аргументовано виклав матеріал, правильні приклади, однак не зробив висновки, не додав власну оцінку поставленому запитанню
3	Під час відповіді на питання МКР студент продемонстрував фрагментарне розуміння матеріалу, не зробив висновки. Приклади практичної реалізації шаблонні.
2	На питання МКР студент подав відповідь без розуміння суті питання.
1	На питання МКР студент подав відповідь, яка є перефразуванням поданого питання
0	Не відповів на питання

7. Основна література та інформаційні ресурси

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. – 2-е вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. – К.: Знання, 2015. – 655 с.
<https://westudents.com.ua/knigi/530-psihologiya-prats-baklitskiy-o.html>
2. Васильєва О. А. Фактори професійного самовизначення особистості в сучасних умовах // Наука і освіта. – 2011. – № 1. – С. 19-22.
<http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/10239/1/%d0%92%d0%b0%d1%81%d0%b8%d0%bb%d1%8c%d1%94%d0%b2%d0%b0%20%d0%9e.%20%d0%90.%202011.pdf>

3. Васильєва О.А. Психологічні особливості кар'єрного зростання майбутніх психологів. Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету: збірник наукових праць. Серія: Педагогічні науки. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2023. Вип. 64. С.20-28.<http://visnyk.idgu.edu.ua/index.php/nv/issue/view/35>
4. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
5. Довгань Л. Є., Ведута Л. Л. , Мошонько Г.А. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]: навч. посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018.- 512 с.
6. Криворучко О. М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. посібник. Харків: ХНАДУ, 2016. 200с.
URL:http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod_resource/content/2/Posobie_Ypr_PersonalomZ.pdf
7. Корольчук М.С., В.М. Крайнюк, Теорія і практика професійного психологічного відбору/ Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів/М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2014. – 536 с.
8. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. -76 с.
9. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн./за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ, «Лілея-НВ»,– 2015. – 176 с.
10. Організаційна психологія на підприємстві. /В.Й.Бочелюк, О.В.Пучина . – К.: Вид-во: Скиф, 2012. – 272 с.
11. Психологія організацій (Конспект лекцій): навч. посіб. для студентів усіх форм навчання, галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія» [Друк] / Укл.: Є.Л.Базика – Миколаїв, 2018. - 176 с.
12. 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. — 666 с.
13. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2018. – 366 с.
14. 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
15. Шамлян К., Кліманська М. Проективні методи дослідження особистості [Текст]: підручник.-Львів:ЛНУ ім. І. Франка, 2014 – 466с.
16. 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>
17. Українські підручники он-лайн: <http://pidruchniki.ws/> Освітній портал – все про освіту в Україні. <http://www.osvita.org.ua> –
18. сайт Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. <http://nbuv.gov.ua> –

Затверджено на засіданні кафедри загальної та практичної психології від «15» січня 2024 р., протокол № 8