

**ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ  
В.І. ВЕРНАДСЬКОГО**

**Навчально-науковий гуманітарний інститут**  
*Кафедра психології, філософії та суспільних наук*

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор навчально-наукового  
гуманітарного інституту



Сергій ГУБАРЄВ

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**Психологічні технології роботи з персоналом**

**Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти**

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

(шифр та найменування галузі знань)

спеціальність 053 Психологія

(шифр та найменування спеціальності)

освітньо-професійна програма Психологія

(назва однієї або декількох)

форма(и) навчання денна та заочна

КИЇВ 2024

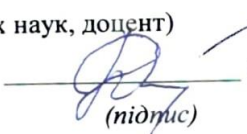
РОЗРОБНИК силябусу (кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології,  
філософії та суспільних наук)

  
Євген ПУЗИРЬОВ  
(підпис)

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології, філософії та суспільних наук  
Протокол № 19 від 13.06.2024

Завідувач кафедри  Лариса ТАРАСЮК  
(підпис)

Гарант освітньо-професійної програми 053 Психологія  
(кандидат психологічних наук, доцент)

  
Олена ДУБЧАК  
(підпис)

Рецензії/відгуки (зазначити від кого, за наявності)

<b>1. Загальна інформація про навчальну дисципліну</b>	
1. Назва навчальної дисципліни, код в ОПП	Психологічні технології роботи з персоналом, ВК
2. Статус навчальної дисципліни	Вибірковий компонент
3. Рік навчання, семестр у якому викладається дисципліна	3-й рік навчання, 5-й семестр
4. Обсяг навчальної дисципліни (кількість кредитів, загальна кількість годин (аудиторних за видами занять, самостійної роботи здобувача вищої освіти)	4 кредити ЄКТС (120 год), з них: 16 год аудиторного навантаження (8 год лекційних, 8 год семінарських занять) та 104 год самостійної роботи.
5. Вид підсумкового (семестрового) контролю	залік
6. Інформація про консультації	За запитом здобувача вищої освіти в онлайн форматі
7. Мова викладання	українська
8. Прізвище, ім'я, по батькові викладача (науковий ступінь, вчене звання, посада)	Пузирьов Євген Володимирович (кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології, філософії та суспільних наук, доцент)
9. Контактна інформація викладача	puzyrov.yevhen@tnu.edu.ua
<b>2. Опис навчальної дисципліни</b>	
Анотація дисципліни	Освітня компонента «Психологічні технології роботи з персоналом» спрямована на опанування напрямків, форм та методів роботи психолога в організації. Важливим чинником підвищення ефективності діяльності будь-якої організації, в умовах ринкової системи, є активізація людського чинника, забезпечення можливості розвитку творчого потенціалу кожної

	<p>людини в трудовій діяльності. Очевидним є те, що рішення цієї проблеми неможливе без знання психологічних механізмів і чинників праці; психологічних особливостей успішного підбору персоналу та опанування технологій проведення бізнес-тренінгів.</p>
<p>Мета, завдання та цілі вивчення дисципліни</p>	<p><b>Мета вивчення дисципліни:</b> формування здобувачів вищої освіти системи наукових понять і базових уявлень про аспекти професійної діяльності та розробки і впровадження психологічних технологій для вирішення основних проблем, які виникають у процесі діяльності та розвитку організацій, знайомство студентів з особливостями роботи психолога в організації, поняттями, принципами, технологіями роботи з персоналом.</p> <p><b>Основними завданнями вивчення дисципліни є:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сформувати уявлення про предмет, завдання, методи роботи з персоналом;</li> <li>• сформувати системи наукових понять і науково впорядкованих базових уявлень про всі суттєві аспекти функціонування організації;</li> <li>• розкриття ролі та значення відбору в плануванні кадрової роботи та маркетингу персоналу;</li> <li>• опанування основними принципами, методами, технологіями оцінки діяльності персоналу;</li> <li>• формування вмінь та навиків складання професіограми, здійснення</li> </ul>

	<p>підбору персоналу, його адаптації та моніторингу ефективності діяльності;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• надати практичні знання та навички розробки і впровадження психологічних технологій роботи психолога з організацією, групою і особистістю.</li> </ul>
Формат проведення дисципліни	<p>Під час навчання використовуються наступні форми та методи: презентації, бесіди і дискусії, індивідуальні науково-дослідні завдання.</p> <p>Віртуальне навчальне середовище, яке використовуватиметься у разі роботи в дистанційному режимі - Google Classroom.</p> <p>У дистанційному режимі лекції / практичні заняття будуть проведені за допомогою програм електронної комунікації Google Meet.</p> <p>Поточна комунікація з викладачем здійснюється через Classroom та корпоративну пошту.</p>

### 3. Тематика та зміст навчальної дисципліни.

Номер та назва розділу, теми, перелік основних питань	Вид навчального заняття	Форми і методи контролю знань	Кількість годин
<p><b>Тема 1. Теоретико-методологічні основи професійної діяльності. Інформаційний, діагностичний та корекційно-тренінговий компоненти технологій відбору та роботи з персоналом</b></p> <p>Розкрити сутність професійної діяльності. Визначити предметність, адаптивність та системність діяльності. Надати класифікація</p>	лекція	Поточний; усний метод (співбесіда)	2

<p>видів діяльності за професійною приналежністю. Показати типи і види діяльності. Охарактеризувати психологічні механізми формування видів діяльності.</p> <p>Психологічні практичні технології забезпечення діагностики і корекції проблемних зон функціонування персоналу підприємства. Методи системного і оперативного вирішення кадрових проблем на підприємстві. Узагальнена структура психологічних технологій: цільове призначення; конкретні завдання, виконання яких вони забезпечують; відповідні меті психодіагностичні процедури; психокорекційні програми розвитку або оптимізації досліджуваного психологічного критерію. Основні принципи відбору персоналу. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. Типові помилки при відборі персоналу.</p>	<p>семінарське заняття</p>	<p>Презентація доповідей; інд.опитування;  виконання письмових завдань</p>	<p>2</p>
<p><b>Тема 2. Особливості та структура процедури оцінки персоналу в компанії</b></p> <p>Структура «Положення про оцінку персоналу». Порядок проведення, етапи, регулярність проведення оцінки. Опис методів, що використовуються при оцінці персоналу. Розподіл відповідальності при проведенні процедури оцінки. Зміст процедури оцінки персоналу. Три головні етапи оцінки персоналу: підготовчий (або перед-оцінний), основний (оцінний): заключний (після-оцінний). Цикли оцінки персоналу. Цілі проведення оцінки персоналу</p>	<p>лекція</p>	<p>Поточний; усний метод (співбесіда)</p>	<p>2</p>
	<p>семінарське заняття</p>	<p>Інд.опитування;  виконання письмових завдань</p>	<p>2</p>
<p><b>Тема 3. Психологічний супровід адаптації нового працівника організації. Фактори та параметри соціально-психологічного клімату колективу</b></p>	<p>лекція</p>	<p>Поточний; усний метод (співбесіда)</p>	<p>2</p>

<p>Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація. Поняття онбордингу в процесі адаптації. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Вхідження та інтеграція. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу. Наставництво як складова процесу адаптації працівника. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти (техніки) адаптації працівників.</p> <p>Аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». Сутність соціально- психологічного клімату і його співвідношення з кліматом підприємства. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності і поведінку працівників організації. Структура соціально-психологічного клімату та чинники, що впливають на його формування. Види соціально-психологічного клімату. Характеристика сприятливого соціально-психологічного клімату. Основні фактори, що впливають на становлення соціально-психологічного клімату. Параметри сприятливого соціально-психологічного клімату.</p>	<p>семінарське заняття</p>	<p>Презентація доповідей; інд.опитування;</p>	<p>2</p>
<p><b>Тема 4. Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації. Технологія формування конкурентоздатної команди</b></p> <p>Комунікація в роботі організації. Основні функції комунікативного процесу.</p> <p>Поняття про комунікативні бар'єри в організації, їх види та причини виникнення (інформаційно-смісловий компонент технології). Сутність комунікативних бар'єрів та їх ролі в діяльності організації. Класифікація чинників, що впливають на виникнення комунікативних бар'єрів в організаціях. Система діагностичних методик для вивчення комунікативних бар'єрів в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма для профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації (корекційно - розвивальний компонент технології).</p> <p>Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик конкурентоздатної команди (інформаційно-смісловий компонент</p>	<p>лекція</p>	<p>Поточний; усний метод (співбесіда)</p>	<p>2</p>
<p>Поняття про комунікативні бар'єри в організації, їх види та причини виникнення (інформаційно-смісловий компонент технології). Сутність комунікативних бар'єрів та їх ролі в діяльності організації. Класифікація чинників, що впливають на виникнення комунікативних бар'єрів в організаціях. Система діагностичних методик для вивчення комунікативних бар'єрів в організації (діагностичний компонент технології). Тренінгова програма для профілактики та подолання комунікативних бар'єрів в організації (корекційно - розвивальний компонент технології).</p> <p>Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик конкурентоздатної команди (інформаційно-смісловий компонент</p>	<p>семінарське заняття</p>	<p>Інд.опитування; тестування</p>	<p>2</p>

<p>технології). Ознаки, що відрізняють власне команди від інших груп. Основні особливості команд, порівняно з робочими групами. Комплекс діагностичних методик для вивчення особливостей діяльності конкурентоздатної команди (діагностичний компонент технології). Система тренінгових занять для формування конкурентоздатної команди (корекційно – розвивальний компонент технології).</p>			
---	--	--	--

#### **4. Організація самостійної роботи студентів**

**4.1. Підготовка до семінарських занять.** Завдання з навчальної дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом» розробляються викладачем і передбачають тематичний перелік теоретичних та практичних завдань до кожного заняття, перевірку мультимедійних презентацій матеріалу доповідей, використання методичного матеріалу до дослідження когнітивних стилів особистості.

#### **4.2. Матеріали для самоконтролю та самостійної підготовки.**

*Самостійна робота* студентів (СРС) передбачає оволодіння студентом навчальним матеріалом передбаченим тематичним планом дисципліни, самостійне опрацювання тем навчальної дисципліни у час, вільний від обов’язкових навчальних занять, а також передбачає підготовку до усіх видів контролю. Навчальний матеріал дисципліни передбачений робочим навчальним планом для засвоєння студентом у процесі самостійної роботи вноситься в перелік питань підсумкового контролю який опрацьовувався при проведенні аудиторних занять. Теми доповідей для СРС:

#### **Тематика доповідей, рефератів для виступів студентів:**

1. Методи оперативного вирішення кадрових проблем на підприємстві.
2. Узагальнена структура психологічних технологій.
3. Основні принципи відбору персоналу.
4. Поняття планування людських ресурсів.
5. Типові помилки при відборі персоналу.
6. Поняття профілю професії, профілю вакансії посади.
7. Поняття компетенцій та компетентностей працівника.



8. Hard-skills і soft-skills претендентів.
9. Вимоги до побудови профілю професії (професіограми).
10. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи.
11. Поняття онбордингу в процесі адаптації.
12. Порядок проведення, етапи, регулярність проведення оцінки.
13. Опис методів, що використовуються при оцінці персоналу.
14. Ділові ігри як метод оцінки персоналу.
15. Класифікація ділових ігор.
16. Визначення оціночних критеріїв в системі оцінки персоналу.
17. Види оціночних методик.
18. Сутність соціально-психологічного клімату і його співвідношення з кліматом підприємства.
19. Структура соціально-психологічного клімату та чинники, що впливають на його формування.
20. Складові моделі сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату колективу.
21. Соціально-психологічний тренінг як психологічний тренажер підвищення ефективності професійної діяльності.
22. Основні методи соціально-психологічного тренінгу.
23. Етапи та тривалість тренінгових занять.

#### **4.3. Індивідуальні завдання.**

Індивідуальні завдання з дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом»: реферати, доповіді, есе та інші види індивідуальних завдань, запропонованих викладачем, сприяють більш поглибленому вивченню студентом теоретичного матеріалу, формуванню вмій використання знань для вирішення відповідних практичних завдань.

Індивідуальні завдання (ІЗ) з дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом» виконуються студентами самостійно із забезпеченням необхідних консультацій з окремих питань з боку викладача на основі вільного вибору теми завдання. ІЗ охоплює усі основні теми дисципліни.

При виконанні та оформленні ІЗ студент може використати комп'ютерну техніку, інформацію з Інтернету, статистичний, довідковий та інші необхідні матеріали.

### **Теми есе:**

1. Поняття про технологічний підхід в роботі організаційних психологів і сутність технологій. Особливості гуманітарних і психологічних технологій.
2. Психолого -організаційні технології як різновид психологічних технологій. Основні види психолого-організаційних технологій.
3. Поняття про інтерактивні техніки та їх роль у реалізації технологічного підходу в роботі організаційних психологів.
4. Застосування рольових ігор та тренінгів для психологічної підготовки менеджерів і персоналу організацій.
5. Інформаційний, діагностичний та корекційно-тренінговий компоненти технологій відбору та роботи з персоналом
6. Узагальнена структура психологічних технологій: цільове призначення; конкретні завдання, виконання яких вони забезпечують; психокорекційні програми розвитку або оптимізації досліджуваного психологічного критерію.
7. Основні принципи відбору персоналу. Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі.
8. Чинники та етапи планування людських ресурсів. Типові помилки при відборі персоналу.
9. Особливості та структура процедури оцінки персоналу в компанії

### **5. Технічне та програмне забезпечення (обладнання).**

Кожному здобувачу потрібно доєднатися до навчального середовища Google Classroom, оскільки там розміщуються навчальні матеріали, проводиться тестування, ведеться журнал оцінювання навчальних досягнень, є можливість для листування з викладачем.

У режимі дистанційного навчання - вивчення курсу додатково передбачає приєднання кожного здобувача вищої освіти до програми Google Meet (для занять у режимі відеоконференцій). У цьому випадку здобувач має самостійно потурбуватися про якість доступу до інтернету. Для роботи в дистанційному форматі потрібні ноутбук / персональний комп'ютер / мобільний пристрій (телефон, планшет) з підключенням до Інтернет для:

- комунікації та опитувань,
- виконання домашніх завдань,
- виконання завдань самостійної роботи,
- проходження тестування (поточний, підсумковий контроль) тощо.

### **6. Політика дисципліни.**

*Політика щодо дедлайнів та перескладання.* Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75% від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання завдань відбувається за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

*Політика щодо академічної доброчесності.* Списування під час контрольних робіт заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів). Мобільні пристрої дозволяється використовувати лише під час онлайн-тестування та підготовки практичних завдань під час заняття.

*Політика щодо відвідування.* Відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, міжнародне стажування) навчання може відбуватися в онлайн/змішаній формах за погодженням із керівником курсу.

## **7. Система оцінювання та вимоги.**

Здобувач допускається до складання заліку з дисципліни, якщо ним повністю виконані всі види робіт, передбачені робочим навчальним планом та програмою навчальної дисципліни.

Залік - це форма підсумкового (семестрового) контролю, яка передбачає оцінювання засвоєння здобувачами навчального матеріалу на підставі поточного контролю результатів виконання ним певних видів робіт (на практичних, семінарських і лабораторних, індивідуальних заняттях), так і результатів виконання самостійних завдань.

Засвоєння матеріалу оцінюється за 100-бальною шкалою, шкалою ЄКТС та національною шкалою.

Оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на семінарських заняттях, результати самостійної роботи здобувачів) проводити за критеріями:

- 0% завдання не виконано;
- 40% - завдання виконано частково або невчасно, а відповідь містить суттєві помилки методичного характеру,
- 60% завдання виконано повністю, але невчасно, а відповідь містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці;
- 80% - завдання виконано повністю і вчасно, проте відповідь містить окремі несуттєві недоліки (розмірності, висновки, оформлення тощо);
- 100% завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

### **Розподіл балів за видами діяльності:**

Вид діяльності студента	Максимальна кількість балів за одиницю	кількість одиниць	максимальна кількість балів	Форма контролю
Робота на семінарському занятті	10	4	40	Залік
Виконання завдань для самостійної роботи	15	4	60	
Разом			100	

Розрахунок балу за залік :40+60 = 100	

### Значення оцінки

Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за стобальною шкалою	Оцінка за національною шкалою	Значення оцінки
A	90-100	«зараховано»	Відмінно-відмінний рівень знань (умінь) В межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
B	80-89		Дуже добре -рівень знань достатньо високий (умінь) В межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-79		Добре - в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74		Задовільно -посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68		Достатньо мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	30-59	«не зараховано»	Незадовільно - потрібно додатково працювати для отримання позитивної оцінки
F	1-29		Незадовільно - необхідна серйозна подальша робота вивченням курсу з повторним

### 8. Рекомендовані джерела інформації:

<p>Рекомендовані джерела інформації до теми (основна література; допоміжна література; інформаційні ресурси в мережі Інтернет)</p>
<p><b>Основна література</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кононець М.О. Психологія професійної моральності підприємців: теорія та сучасна практика: [монографія] / М.О. Кононець. К.: Омега-Л, 2017. 166 с.</li> <li>2. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник /Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І.// К.: Професіонал, 2017. 416 с.</li> <li>3. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги : монографія / А.В. Мітлош, В.О. Моляко, В.С.</li> </ol>

- Бажанюк, В.В. Камишин // Київ: [Інститут обдарованої дитини], 2017. 290 с.
4. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія /Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред.Л. М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с.
  5. 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.
  6. Євтіхов О.В. Тренінг лідерства: Монографія. К, 2018. 256 с.
  7. Садохіна К.С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків / К.С. Садохіна // Збірник наукових праць КіПНУ імені Івана Огієнка. 2018. Випуск 9. С.439 - 448.
  8. Ягоднікова В.В. Виховання лідерів [Текст] / В.В. Ягоднікова // Виховна робота в школі. 2019. № 10, жовтень. С. 2-36.
  9. Jing Jiang, Chuansheng Chen, Bohan Dai, Guang Shi, Guosheng Ding, Li Liu, and Chunming Lu Leader emergence through interpersonal neural synchronization / Jiang Jing, Chen Chuansheng, Dai Bohan, Shi Guang, Ding Guosheng, Liu Li, and Lu Chunming // PNAS – Princeton: Princeton University, 2016. Vol. 112, no. 14, P. 4274-427

#### **Додаткова література**

1. Андрушкін Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушкін, О. Є. Кузьмін Львів : Світ, 2017.
2. Дудкевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління /Дудкевич Т. В. К. : Центр навчальної літератури, 2018.
3. Мистецтво управлінської діяльності і лідерство / В. Нагаєв // Персонал. 2017. № 7. с. 65-70.
4. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Голоवेशко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. Харків: НТУ«ХП», 2017
5. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. БондаренкоХарків, 2017 р. 100 с.