

Міністерство освіти і науки України  
Національний аерокосмічний університет ім. М. С. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

Кафедра психології (№ 704)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Керівник проектної групи  
М. С. Жидко  
(підпис) (ініціали та прізвище)

« 31 » серпня 2021 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА ОBOB'ЯЗКОВОЇ  
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Основи професійного відбору та поліграфних досліджень  
(назва навчальної дисципліни)

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки  
(шифр і найменування галузі знань)

Спеціальність: 053 Психологія  
(код та найменування спеціальності)

Освітня програма: Психологія  
(найменування освітньої програми)

**Форма навчання: денна**

**Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)**

**Харків 2021 рік**

Робоча програма Основи професійного відбору та поліграфних досліджень  
(назва навчальної дисципліни)

для студентів за спеціальністю 053 Психологія  
освітньою програмою Психологія

«30» серпня 2021 р., 12 с.

Розробник: Кочарян І.О., доцент каф. 704, к. психол. н., доц  
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь та вчене звання)

  
(підпис)

Робочу програму розглянуто на засіданні кафедри 704 психологі  
(назва кафедри)

Протокол № 1 від «30» серпня 2021 року

Завідувач кафедри к. психол. н., доц.  
(науковий ступінь та вчене звання)

  
(підпис)

Ю. І. Гулій  
(ініціали та прізвище)

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показника	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни (денна форма навчання)
Кількість кредитів – 4	<p><b>Галузь знань</b>  <u>05 соціальні та поведінкові науки</u>  (шифр і найменування)</p> <p><b>Спеціальність</b>  <u>053 «Психологія»</u>  (код і найменування)</p> <p><b>Освітня програма</b>  <u>Психологія</u>  (найменування)</p> <p><b>Рівень вищої освіти:</b>  перший (бакалаврський)</p>	Цикл загальної (професійної) підготовки <i>нормативна</i>
Кількість модулів – 1		<b>Навчальний рік</b>
Кількість змістовних модулів – 3		2021/2022
Індивідуальне завдання _____ (назва)		<b>Семестр</b>
Загальна кількість годин – 48/ 120		7-й
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 3 самостійної роботи студента – 4,5		<b>Лекції*</b>
		16 годин
		<b>Практичні, семінарські*</b>
		_32_ годин
	<b>Лабораторні*</b>	
	_____ годин	
<b>Самостійна робота</b>		
72 годин		
<b>Вид контролю</b>		
модульний контроль, залік		

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної роботи становить: 0,7.

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

**Метою** викладання навчальною дисципліни “Основи професійного відбору та поліграфічних досліджень” є формування компетенцій, які спрямовані на поглиблення теоретичних уявлень студентів щодо принципів, процесів, механізмів та методів професійного відбору персоналу у сучасній організації.

### **Завдання:**

Основні завдання вивчення дисципліни пов’язані з формуванням наступних загальних та професійних компетенцій:

1. Здатність застосовувати знання з професійного відбору у практичних ситуаціях.
2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
3. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.
4. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.
5. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.
6. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій у професійному відборі.
7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.
8. Здатність дотримуватися норм професійної етики при проведенні професійного відбору.

### **Результати навчання:**

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студент повинен досягти таких результатів навчання:

#### **А) Знання:**

1. Основних принципів професійного відбору.
2. Принципи поліграфічного дослідження у організації.
3. Етичних правил проведення професійного відбору.
4. Основних психофізіологічних показників стресу;
5. Методик діагностики брехні за допомогою поліграфу.
6. Основні методи проведення психодіагностичних досліджень з метою профвідбору.

#### **Б) Уміння:**

1. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги у професійному відборі.
2. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.
3. Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження при професійному відборі.
4. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.
5. Презентувати результати власних досліджень усно / письмово для фахівців і нефахівців.
6. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
7. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

#### **В) Комунікація:**

1. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

#### **Г) Автономія та відповідальність:**

1. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовний модуль 1. Особливості психологічної роботи з людськими ресурсами у різних типах організацій**

##### **Тема 1. Історичні аспекти підбору персоналу.**

Основні етапи розвитку організаційної психології. Розвиток організаційної психології закордоном. Розвиток організаційної психології в Україні. Предмет та об'єкт курсу.

##### **Тема 2. Основні функції та напрямки роботи психолога в організації**

Ринок праці психологів в Україні. Потреби організацій щодо психологічної роботи. Роль психолога у сучасній організації. Основні функції та напрямки роботи психолога в організації.

##### **Тема 3. Особливості психологічної роботи з людськими ресурсами у різних типах організацій**

Особливості психологічної роботи в організаціях різного типу. Особливості кадрового менеджменту в організаціях з різними системами управління. Роль психолога в стабільних і нестабільних організаціях. Огляд досліджень, проведених в великих організаціях.

#### **Змістовний модуль 2. Прикладні аспекти оцінки, підбору та відбору персоналу.**

##### **Тема 4. Методи дослідження в організаційній психології**

Експериментальні, не експериментальні і психодіагностичні методи дослідження в організаційній психології. Типи даних, які одержані в результаті досліджень. Особливості проведення методу нагляду і аналізу продуктів діяльності в організації. Особливості проведення методу бесіди в організації. Структура і типи співбесіди. Огляд тестових методик, які вживаються при проведенні психологічних досліджень в організації. Їх основні психометричні характеристики.

##### **Тема 5 Методи підбору та відбору персоналу**

Структура процесу підбору і відбору персоналу в організації. Загальна характеристика етапів процесу підбору і відбору персоналу в організації. Характеристика методик відбору персоналу. Використовування поліграфа у професійному відборі персоналу до організації. Професіограми та психограми деяких професій, що користуються найбільшим попитом на ринку праці України. Способи психологічної роботи з анкетними даними претендентів. Співбесіда як основний метод відбору персоналу.

##### **Тема 6. Атестація та навчання персоналу**

Аналіз найпопулярніших систем навчання і атестації персоналу в організаціях. Роль психолога в атестації персоналу. Характеристика особистості та її структура. Основні підходи до складання характеристик особистості. Психологічний тренінг як метод навчання персоналу організації. Види та принципи підготовки психологічного тренінгу в організації.

#### **Змістовний модуль 3. Основи поліграфічних досліджень у роботі з персоналом.**

##### **Тема 7. Психологічні та психофізіологічні основи застосування поліграфічних пристроїв.**

Історія питання про наукову «детекцію брехні». Природничонаукові основи проведення СПФД. Базові поняття та їх визначення: брехня, методика СПФД, опит, методи опиту, тест,

поліграфне тестування, технічні засоби для використання в ході СПФД, поліграф, поліграма та ін. Походження першого детектора брехні та його історична трансформація до сучасного приладу. Різноманітність існуючих сучасних комп'ютерних поліграфів.

Основні психофізіологічні параметри, які використовуються при тестуванні із застосуванням поліграфних пристроїв. Особливості реєстрованих фізіологічних показників людини: кожно-гальванічеська складова і реакція обстежуваного, робота серця, артеріальний тиск, зміна об'єму грудної клітки та живота (черевне і грудне дихання), міміка обличчя і загальної активності м'язів тіла, мова та частота сердечних скорочень.

Психічні процеси та стани. Пізнання. Діяльність і мотивація. Психологія різних типів особистості. Психологія стресу.

### **Тема 8. Правові основи та методичні аспекти застосування поліграфу.**

Поширеність досвіду застосування поліграфних досліджень. Особливості законодавства щодо правомірності поліграфних перевірок. Загальні вимоги до проведення поліграфного тестування (місце проведення, час, навантаження на спеціаліста, протипоказання до проведення тестування, особливості тестування жінок та дітей).

Питання, використовувані при проведенні тестування на поліграфних пристроях.

Функціональна значущість 9 типів питань: 1)нейтральних 2)умовнонейтральних 3)нульових (жертвенних) 4)значимих (перевірочних) 5)контрольних б)що провокують 7)питань по відволікаючій темі 8)“SKY”-питань і 9)слабких, середніх, сильних.

Основні методи і методики застосування поліграфу. Роль тесту стимуляції в дослідженні. Методика питань про приховувану інформацію. Метод знання винного, пошуковий метод, тест піку напруги. Типи питань, використовуваних при складанні тестів піку напруги. Вимоги до формулювання питань і формуванню тестів при проведенні опиту по методиці піку напруги. Особливості використання методу винних знань і пошукового методу. Способи організації контролю реакцій на значиме питання в методиці піку напруги. Специфічна стимуляція при опиті по методиці піку напруги.

Методика контрольних питань. Основні положення методики контрольних питань. Загальні вимоги до підготовки значимих і контрольних питань методики контрольних питань. Види контрольних питань. Поняття контрольної теми. Обговорення з обстежуваним в ході опиту контрольних тем як основа для формулювання контрольних питань. Загальні вимоги до формулювання значимих і контрольних питань.

Метод порівняння трьох зон по Бакстеру. Основні поняття та визначення методів: крапка, зона, умовно-числове позначення питань, колірне позначення зон, загальний формат тесту. Правила формулювання та обговорення контрольних та значимих питань. Особливості формулювання і обговорення жертвенно-значимого питання. Зміна порядку пред'явлення питань від тесту до тесту, використання керівництва по проведенню дій коректувань між пред'явленнями тесту.

Тест SKY. Тест мовчазних відповідей. Модифікований тест змішаних питань Варламова, Николаєвой, дослідницький тест Николаєвой. Коротка порівняльна характеристика методів.

### **Тема 9. Особливості прикладного застосування СПФД для вирішення різних кадрових питань.**

Загальні положення використання поліграфу при вирішенні кадрових питань. Предтестова бесіда. Тест на виявлення алкогольної залежності. Тест на виявлення наркотичної залежності. Тест на уточнення анкетних даних. Тест на виявлення кримінального минулого.

Протидія поліграфу та шляхи його нейтралізації. Навмисна зміна параметрів дихання. Застосування фармакологічних засобів для протидії поліграфній перевірці. Прийоми саморегуляції в системі протидії поліграфу.

Функціональні обов'язки психолога в організації і етичні проблеми, пов'язані з їх виконанням. Етичний кодекс організаційного психолога. Взаємодія психологічної служби і служби безпеки в організації.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7
<b>Модуль 1</b>						
<b>Змістовний модуль 1. Особливості психологічної роботи з людськими ресурсами у різних типах організацій</b>						
Тема 1 Історичні аспекти підбору персоналу	9	1	2			6
Тема 2. Основні функції та напрямки роботи психолога в організації з організації професійного відбору.	11	1	2			8
Тема 3. Особливості психологічної роботи з людськими ресурсами у різних типах організацій	14	2	4			8
Разом за змістовим модулем 1	34	4	8			22
<b>Змістовний модуль 2. Прикладні аспекти оцінки, підбору та відбору персоналу.</b>						
Тема 4. Методи дослідження в організаційній психології	14	2	4			8
Тема 5. Методи підбору та відбору персоналу	14	2	4			8
Тема 6. Атестація та навчання персоналу	14	2	4			8
Разом за змістовим модулем 2	42	6	12			24
<b>Змістовний модуль 3. Основи поліграфних досліджень у роботі з персоналом.</b>						
Тема 7. Психологічні та психофізіологічні основи застосування поліграфних пристроїв	16	2	4			10
Тема 8. Правові основи та методичні аспекти застосування поліграфу	12	2	4			6
Тема 9. Особливості прикладного застосування СПФД для вирішення різних кадрових питань	16	2	4			10
Разом за змістовим модулем 3	44	6	12			26
<b>Усього годин</b>	120	16	32			72

#### 5. Теми семінарських занять

Не передбачено навчальним планом

### 6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Психологічний відбір у сучасній організації: місце у організаціях, потреби ринку, методи, підбор та відбір персоналу (дискусія)	2
2	Аналіз вакансії та методи роботи з заявками на підбор персоналу керівника	2
3	Методи візуальної психодіагностики у професійному відборі	2
4	Метод аналізу продуктів діяльності у професійному відборі. Робота з анкетами, офіційними документами, резюме, аналіз соціальних мереж тощо	2
5	Метод інтерв'ю у професійному відборі	2
6	Метод тестування у професійному відборі	4
7	Професійні психологічні висновки у професійному відборі	2
8	Психологічні та психофізіологічні основи застосування поліграфних пристроїв.	4
9	Правові основи та досвід застосування поліграфа.	2
10	Методичні аспекти застосування поліграфа	4
11	Особливості прикладного застосування СПФД для вирішення різних кадрових питань	4
12	Протидія поліграфу і шляхи його нейтралізації	2
	Разом:	32

### 7. Теми лабораторних занять

непередбачено навчальним планом

### 8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Основні управлінські функції керівника – планування, організація, мотивація, контроль. Класифікації функцій керівника (Ю.А. Тихоміров, Л.І. Уманський, В.Ф.Рубахин, А.В. Філіпов, А.Л. Журавльова).	6
2	Структура особистості менеджера, структура організаторських здібностей.	8
3	Психологічні характеристики керівника в ситуаціях управління по відхиленнях і управління рефлексії. Поняття «ефективного керівництва».	8



4	Експериментальні методи відбору.	4
5	Неекспериментальні методи. Проведення спланованого спостереження.	5
6	Психодіагностичні методи відбору персоналу.	5
7	Характеристика проєктивних методів.	5
8	Характеристика методу співбесіди.	5
9	Психологічні та психофізіологічні основи застосування поліграфних пристроїв.	5
10	Правові основи та досвід застосування поліграфа.	5
11	Методичні аспекти застосування поліграфа	5
12	Особливості прикладного застосування СПФД для вирішення різних кадрових питань	6
13	Протидія поліграфу і шляхи його нейтралізації	5
	Разом	72

## 9. Індивідуальні завдання

непередбачено навчальним планом

## 10. Методи навчання

Програмою передбачено наступні методи навчання:

*Лекції*, спрямовані на поглиблення теоретичних уявлень про особливості розвитку психологічної думки з найдавніших часів до сучасності, розвиток психології як науки, її становлення, різноманітність теорій та підходів до предмету психології;

*Семінарське (практичне) заняття* – дозволяє розвивати вміння студентів висловлювати свою думку, описувати та характеризувати події (історичні та особисті), що вплинули на розвиток психологічної думки сучасності;

*Самостійна робота* – передбачає підготовку студентів до лекцій та семінарських занять (протягом семестру або під час сесії), виконання модульних (поточних та контрольних) робіт.

## 11. Методи контролю

**Поточний контроль** проводиться науково-педагогічними працівниками. Завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки студентів до виконання конкретної роботи. Мета поточного контролю – забезпечення зворотного зв'язку між викладачами та студентами у процесі навчання, управління пізнавальною мотивацією студентів. Результати, отримані при поточному контролі, використовуються для планування самостійної роботи та коригування методів і засобів навчання.

У якості поточного контролю передбачено оцінювання роботи на семінарських (практичних) заняттях, модульні контрольні роботи.

Робота на семінарських (практичних) заняттях оцінюється по шкалі від 1 до 2-х балів за наступним принципом: 1 бал зараховується студенту за умови його пасивного виконання аудиторної роботи (присутність на заняттях); 2 бали отримує студент у тому випадку, коли він

бере активну участь у виконанні завдання, має високу мотивацію оволодіння професійними знаннями та навичками, при підготовці реферативних робіт (презентацій) використовує додаткові джерела (особливо іншими мовами), демонструє ерудицію, схильність до наукового образу мислення, здібності дослідника, практичного фахівця. Останнє заняття оцінюється лише в 1 бал. Якщо студента неможливо оцінити з приводу того, що він був відсутній на семінарському занятті (з об'єктивної або необ'єктивної причини) він може відпрацювати його шляхом написання рукописного реферату за відповідною темою обсягом не менш 20 сторінок.

***Питання до першого модулю:***

1. Зміст психології управління як науки. Міждисциплінарні зв'язки. Основні підходи до розуміння предмету (Е.Е. Вендров, Л.І. Уманський, В.Д. Рубахин, А.В. Філіпов).
2. Ідея раціоналізації і «функціонального управління» Ф.У. Тейлора (1885 р.). Нововведення Г.Ганта («графік Ганта», система оплати праці).
3. Виділення 3 управлінських стилів Л. Гілбертом, як спроба пов'язати наукове управління з сферою психології (1914 р.).
4. Наукові пошуки в області управління організаціями (А. Файоль, 1916 р.).
5. Хоторнській експеримент як крок на шляху до розуміння ролі психологічних аспектів управління (1924 р.).
6. «Модель людських ресурсів» Д. Макгрегора (1960-і г.г.).
7. Звернення учених до проблем управління (поч. 20-х р.р., А.А. Богданов, Е.Е. Вендров, А.І. Китів, А.Г. Ковальов, Б.Ф. Ломів, А.Л. Свенцицкий, Л.І. Уманський, В.М. Шепель).
8. Основні управлінські функції керівника – планування, організація, мотивація, контроль. Класифікації функцій керівника (Ю.А. Тіхоміров, Л.І. Уманський, В.Ф.Рубахин, А.В. Філіпов, А.Л. Журавльова).
9. Структура особистості менеджера, структура організаторських здібностей (Л.І. Уманський).

Перший модульний контроль складається з 9 письмових питань, які розподіляються на 3 варіанти по 3 запитання. Номер варіанту може бути закріплений за студентом шляхом випадкового вибору або за вибором викладача. За кожен відповідь студент може максимально отримати 4 бали.

***Питання до другого модулю:***

1. Експериментальні методи дослідження
2. Неекспериментальні методи. Проведення спланованого спостереження.
3. Психодіагностичні методи.
4. Методи підбору та відбору персоналу
5. Характеристика проєктивних методів.
6. Мотивація досягнень (Д. МакКлелланд і Дж. Аткинсон)
7. Соціально-психологічний клімат організації: поняття, чинники, що впливають на клімат.
8. Психологічні аспекти мотивування трудової діяльності.
9. Теорія двохчинника мотивації Ф. Герцберга. Чинники «гігієни» і чинники «мотиватори».

Другий модульний контроль складається з 9 письмових питань, які розподіляються на 3 варіанти по 3 запитання. Номер варіанту може бути закріплений за студентом шляхом випадкового вибору або за вибором викладача. За кожну відповідь студент може максимально отримати 4 бали.

Завдання для третього модулю є практичними. Студент повинен:

- 1) продемонструвати навички створення тесту поліграфних перевірок,
- 2) підготувати поліграф та обстежуваного до тестування,
- 3) провести перевірку,
- 4) зробити письмовий звіт щодо результатів поліграфного дослідження та
- 5) виступити з доповіддю про перебіг поліграфного дослідження, його результати та відповісти на питання аудиторії. Кожний етап оцінюється максимально до 3-балів.

**Семестровий підсумковий контроль.** Семестровий підсумковий контроль з навчальної дисципліни проводиться за умови подолання студентом межі 60 балів за виконання всіх вимог до засвоєння навчальної дисципліни (присутність та активність на заняттях, написання модульних робіт та залікової роботи).

У якості контрольного семестрового заходу передбачено написання **залікової роботи**. Залікова робота є письмовою роботою, яка складається із трьох завдань, кожне завдання оцінюється у 10 балів.

Питання для підготовки до семестрового контролю:

1. Місце професійної психологічної діяльності в сучасній організації.
2. Типи основних організаційних структур та їх вплив на кадрову політику.
3. Основні функції управління персоналом в організації. Поняття про бізнес-процеси управління персоналом.
4. Підбір і відбір персоналу. Основні етапи, завдання, ключові визначення.
5. Методи психологічного відбору персоналу організації.
6. Суб'єктивні методи діагностики персоналу.
7. Об'єктивні методи діагностики персоналу.
8. Проективні методи діагностики персоналу.
9. Загальна характеристика методів інтерв'ю при здійсненні психологічної оцінки персоналу.
10. Діагностичне інтерв'ю по метапрограмах. Визначення, види і функції метапрограм.
11. Метапрограма активність/рефлексивність. Діагностичні питання.
12. Метапрограма тип референції. Діагностичні питання.
13. Метапрограма мотивація досягнення/уникнення. Діагностичні питання.
14. Метапрограма фокусування уваги (на себе/на інших). Діагностичні питання.
15. Метапрограма процес/результат. Діагностичні питання.
16. Метапрограма процедура/можливості. Діагностичні питання.
17. Метапрограма схожості/відмінності. Діагностичні питання.
18. Особливості застосування орієнтованих на норму і критеріальноорієнтованих тестів в організації.
19. Застосування поліграфу як методу діагностики брехні в організації.
20. Основні психофізіологічні показники реакції на стрес в процесі поліграфної перевірки і способи їх фіксації.

21. Види тестових методик поліграфних перевірок в організації. Їх переваги і недоліки.
22. Типологія кар'єрного процесу (К. Торшина).
23. Типи ділової кар'єри (Е. Шейн).
24. Асесмент-центр як технологія відбору персоналу.
25. Метод анкетування в процесі відбору персоналу. Завдання і структура анкети.
26. Загальна характеристика функції мотивації персоналу. Основні завдання і ключові визначення.
27. Загальна характеристика теорій мотивації в організації.
28. Системи мотивації в сучасній організації (MBO, BSC).
29. Ключові показники ефективності персоналу в сучасній організації (KPI).
30. Функція навчання і атестації персоналу. Основні етапи, завдання, ключові визначення.
31. Історія впровадження поліграфних перевірок в практику детекції брехні.
32. Види поліграфів, їх переваги та недоліки.
33. Способи протидії поліграфним перевіркам.
34. Типи питань в поліграфних перевірках.
35. Види тестових методик поліграфних перевірок в організації. Їхні переваги та недоліки.
36. Стимулюючі тести.
37. Прямі та непрямі методи детекції брехні, особливості їх застосування.
38. Тест піку напруження невідомого рішення.
39. Тест піку напруження відомого рішення.
40. Тест злочинного знання.
41. Пошукові тести.
42. Зонний тест Бакстера та його модифікація. Мета застосування та структура.
43. Задачі предтестової бесіди

## 12. Критерії оцінювання та розподіл балів, які отримують студенти

### 12.1. Розподіл балів, які отримують студенти (кількісні критерії оцінювання)

Поточне тестування та самостійна робота				Залікова робота	Сума
Змістовий модуль 1	Змістовий модуль 2	Змістовий модуль 3	Активність на практичних заняттях	30	100
Модульна робота 1	Модульна робота 2	Модульна робота 3	Присутність (1 бал) та активність (1 бал)		
12	12	15	31		

### 12.2. Якісні критерії оцінювання

Необхідний обсяг знань для одержання позитивної оцінки:

- основні функції управління персоналом;
- методи відбору персоналу;
- вплив організаційних структур на кадрову політику;

- принципи поліграфного дослідження у профвідборі.
- Необхідний обсяг вмінь для одержання позитивної оцінки:
- підбирати відповідні до вакансії методики відбору персоналу;
- проводити інтерв'ю щодо професійного відбору;
- використовувати сучасні тести, що використовуються у професійному відборі;
- проводити процедуру поліграфного тестування;

### 12.3 Критерії оцінювання роботи студента протягом семестру

**Задовільно (60-74).** Мати мінімум знань та умінь. Знати основні методи відбору персоналу. Вміти обґрунтувати необхідність застосування поліграфу

**Добре (75 - 89).** Твердо знати мінімум знань, виконати усі поточні завдання. Вміти планувати та проводити поліграфне дослідження. Вміти обґрунтувати необхідність використання певного методу відбору персоналу.

**Відмінно (90 - 100).** Повно знати основний та додатковий матеріал. Знати усі теми. Орієнтуватися у підручниках та посібниках. Виконати і захистити всі поточні завдання. Вміти провести поліграфне дослідження і якісно написати висновок щодо його результатів. Вміти скласти психологічне заключення.

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсовому проекту (роботи), практики	для заліку
90 - 100	A	відмінно	зараховано
83 - 89	B	добре	
75 - 82	C		
68 - 74	D	задовільно	
60 - 67	E		
35 - 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	незараховано з можливістю повторного складання
0 - 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	незараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 13. Методичне забезпечення

НМК з дисципліни: навчальна та робоча програми з дисципліни, план практичних (семінарських) занять, методичні вказівки до самостійної підготовки

студентів з дисципліни, список рекомендованої літератури, питання до модульного та семестрового контролю.

#### **14. Рекомендована література Базова**

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Издание 4-е. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.: ил. – (Серия «Учебник нового века»).
2. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб: Питер, 2003.
3. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. Пособие - Ростов н/Д.,
4. Уткин Э.А. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе - М., 1996
5. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями - СПб., 1999
6. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления - Л., 1986
7. Основи менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. III-IV рівнів акредитації / К. В. Білецька ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. - Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2013. - 226 с.
8. Розвиток персоналу : навч. посіб. / Маркова Н. С. ; Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. - 255 с.
9. Комплексна оцінка якості управління персоналом : монографія / І. Б. Швець, Т. В. Коваленко ; Держ. вищ. навч. закл. "Донец. нац. техн. ун-т". - Донецьк : ДВНЗ "ДонНТУ", 2013. - 159 с.
10. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. — 10-е изд. — М. : Питер, 2012. — 824 с. — (Серия “Классика МВА”).

#### **Допоміжна**

1. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика личности. Киев, 1989Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании. М.: Наука, 1982. 200с.
2. Практическая психодиагностика. Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 1998.
3. Психологическая диагностика. Под ред. К. М. Гуревича. М.: Московский психолого-социальный институт, 2001.
4. Психологическая диагностика: проблемы и исследования/ Под ред. К.М.Гуревича. М., 1981. 232с.
5. Собчик Л. Н. Рисованный апперцептивный тест: РАТ. СПб.: Речь, 2002.
6. Собчик Л. Н. СМИЛ (ММРІ) Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб.: Речь, 2002.

#### **15. Інформаційні ресурси**

1. Бібліотека університету - [http://library.khai.edu/library/page\\_lib.php](http://library.khai.edu/library/page_lib.php)
2. Електронна бібліотека кафедри психології
3. Електронна адреса кафедри психології - [khai.psyho@gmail.com](mailto:khai.psyho@gmail.com)