

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Львівський національний університет імені Івана Франка**  
**Факультет філософський**  
**Кафедра психології**

**Затверджено**  
На засіданні кафедри психології  
філософського факультету  
Львівського національного університету імені Івана Франка  
(протокол № 11 від 27.01 2025 р.)  
Завідувач кафедри: проф. Грабовська С.Л.

**Силабус навчальної дисципліни**  
**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ**  
**ПЕРСОНАЛОМ»**,  
що викладається в межах ОП першого (бакалаврського) рівня вищої освіти для здобувачів за  
спеціальністю 053 Психологія

Львів 2025 р.

## Силабус курсу

### ПСИХОЛОГІЧНІ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

<b>Назва курсу</b>	Психологічні експрес-діагностичні технології в системі управління персоналом
<b>Адреса викладання курсу</b>	м. Львів, вул. Коперніка, 3
<b>Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна</b>	Філософський факультет, кафедра психології
<b>Галузь знань, шифр та назва спеціальності</b>	05 «Соціальні та поведінкові науки»; 053 «Психологія»
<b>Викладач (-і)</b>	Петровська Інга Ростиславівна, доктор психологічних наук, професор кафедри психології
<b>Контактна інформація викладача (-ів)</b>	<a href="mailto:inha.petrovska@lnu.edu.ua">inha.petrovska@lnu.edu.ua</a> <a href="http://filos.lnu.edu.ua/employee/petrovska-inha-rostyslavivna">http://filos.lnu.edu.ua/employee/petrovska-inha-rostyslavivna</a> +0380673950084
<b>Консультації по курсу відбуваються</b>	Консультації: щопонеділка з 11.30 – 12.30 на кафедрі психології (Коперніка, 3)
<b>Сторінка курсу</b>	<a href="https://filos.lnu.edu.ua/academics/bachelor/spetsialnist-psykholohiia-053">https://filos.lnu.edu.ua/academics/bachelor/spetsialnist-psykholohiia-053</a>
<b>Інформація про курс</b>	Навчальна дисципліна «Психологічні експрес-діагностичні технології в системі управління персоналом» є складовою професійної підготовки майбутніх психологів спеціалізації «Психологія управління», і знайомить з принципами та інструментами оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей працівників в організаціях, а також змінних їхнього соціального оточення. Завдання курсу –

	<p>ознайомити студентів з якісними, кількісними та комбінованими методами оцінки персоналу організації; технологіями оцінювання компетенцій та результативності працівників організації; технологіями об'єктивної оцінки поведінкових характеристик і професійних компетенцій співробітників; технологіями оцінювання здібностей і талантів працівників; технологіями оцінювання структури цінностей та особливостей мотивації працівника; технологіями комплексного оцінювання особистості для відбору і якісного розвитку персоналу; технологіями оцінювання конкурентоздатності команди та сформованості організаційної ідентичності персоналу і сформуванню вміння та навички студентів щодо розробки індивідуальних і групових моделюючих вправ (бізнес-симуляцій), інтерактивних рольових (парних) завдань, аналітичних бізнес-кейсів, складання інтерв'ю за компетенціями та використання спеціалізованих тестів-опитувальників.</p>
<p><b>Коротка анотація курсу</b></p>	<p>Навчальна дисципліна «Психологічні експрес-діагностичні технології в системі управління персоналом» входить до вибіркового компоненту циклу професійної і практичної підготовки бакалавра (спеціалізація «Психологія управління») освітньо-професійної програми за спеціальністю 053 Психологія, і викладається у 5 та 6 семестрах в обсязі 5 кредитів (за Європейською Кредитно-Трансферною Системою ECTS).</p>
<p><b>Мета та цілі курсу</b></p>	<p>Метою вивчення дисципліни «Психологічні експрес-діагностичні технології в системі управління персоналом» є формування системи знань щодо сучасних прийомів, методів та технологій оцінювання персоналу в системі управління людськими ресурсами; формування практичних вмінь проведення психодіагностичного обстеження і забезпечення практичної підготовки майбутніх спеціалістів; сприяння самопізнанню та особистісному розвитку студентів-психологів, формуванню психодіагностичного мислення, активізації творчого потенціалу майбутніх психологів.</p>
<p><b>Література для вивчення дисципліни</b></p>	<p>Основна література:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цимбалюк, С., Білик О. (2021). Оцінювання персоналу: Навч. посіб. Київ: КНЕУ, 311 с.</li> <li>2. Шубалий, О. (ред.) (2023). Управління персоналом: підручник. Луцьк: ЛНТУ, 414 с.</li> <li>3. Балановська, Т., Михайліченко, М., Троян, А. (2020). Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 466 с.</li> <li>4. Puspita, R. (2024). The Influence of Digital Technology on Human Resource Management Practice. <i>Management Studies and Business Journal</i>, 1, 108-115.</li> <li>5. Галайда, Т., Олешко, К. (2022). Формування комплексної системи оцінювання персоналу на основі компетентнісного підходу. <i>Східна Європа: економіка, бізнес та управління</i>, 1(34), 61-68.</li> <li>6. Атанасов, М. (2022). Особливості сучасних методів оцінювання персоналу: переваги та недоліки. <i>Економіка та суспільство</i>, 39 <a href="https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-38">https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-38</a></li> </ol>

	<p>7. Дяків, О., Островерхов, В. (2018). <i>Управління персоналом: навчально-методичний посібник</i>. Тернопіль: ТНЕУ, 288 с.</p> <p>8. Ihsan, Z., Furnham, A. (2018). The new technologies in personality assessment: a review. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i>, 70 (2), 147–166.</p> <p>9. Савчинський, О.О. (2019). Сучасні методи оцінювання персоналу підприємства. <i>Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології</i>, 315, 315–323.</p> <p>Додаткова література:</p> <p>10. Горошко, А., Нарчинська, Т., Озимок, І., Тарнай, В. (2016). Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. Київ: Українська асоціація з оцінювання, 53 с.</p> <p>11. Малтиз В., Тарасенко Ю. (2018). Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. <i>Економіка і суспільство</i>, 19, 484-489.</p> <p>12. Лебедева, І.Ю. (2018). Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. <i>Економічна наука</i>, 75-81.</p> <p>13. 18 Technology Trends That May Soon Revolutionize HR Management (2023) <a href="http://surl.li/rkksov">http://surl.li/rkksov</a></p> <p>14. Human Resources Technology: Trends and Benefits (2024) <a href="https://www.workhuman.com/blog/human-resource-technology/">https://www.workhuman.com/blog/human-resource-technology/</a></p> <p>15. Robinson, D., Winickoff, D., Kreiling, L. (2023), Technology assessment for emerging technology: Meeting new demands for strategic intelligence, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, 146, OECD Publishing, Paris, <a href="https://doi.org/10.1787/e738fcdf-en">https://doi.org/10.1787/e738fcdf-en</a></p> <p>16. DISC personality test <a href="https://www.123test.com/disc-personality-test/">https://www.123test.com/disc-personality-test/</a></p> <p>17. Bregas, J., Heberle, K., Nagels, F. (2022). Remote Assessment Center. In: <i>Digitale Formate in der Personalentwicklung. essentials</i>. Springer, Berlin, Heidelberg.</p> <p>18. Personal Interests Attitudes &amp; Values (PIAV). A Guide to Help with Understanding the Instrument and Interpreting the Reports. <a href="http://surl.li/ycrnym">http://surl.li/ycrnym</a></p> <p>19. Hogan, R. (2020). How to build Hogan Assessment systems. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i>, 72(1), 50–57.</p>
Тривалість курсу	150 год.

<b>Обсяг курсу</b>	<p>48 год. аудиторних  3 них 24 годин лекцій  24 годин практичних занять  102 годин самостійної роботи</p>
<b>Очікувані результати навчання</b>	<p>У результаті успішного проходження курсу студент набуде <i>загальні компетентності</i>:</p> <p>ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях  ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності  ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій  ЗК4. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями  ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення  ЗК8. Навички ефективної міжособової взаємодії  ЗК9. Здатність працювати в команді</p> <p>та <i>спеціальні (фахові) компетентності</i>:</p> <p>СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології  СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків (зокрема, в контексті організації заходів раннього втручання).  СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.  СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.  СК10. Здатність дотримуватися норм професійної етики.  СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку</p> <p><i>Програмні результати навчання:</i></p> <p>ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання  ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.  ПР5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги.  ПР6. Формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження.  ПР7. Рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки.</p>

	<p>ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання (зокрема, щодо організації заходів раннього втручання)</p> <p>ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.</p>
<b>Формат курсу</b>	Очний
<b>Теми</b>	<b>ДОДАТОК (схема курсу)</b>
<b>Підсумковий контроль, форма</b>	Залік
<b>Пререквізити</b>	Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з дисциплін «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Психологія управління».
<b>Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу</b>	Методи: пояснювально-ілюстративний, проблемного викладу навчального матеріалу, частково-пошуковий, інтерактивний та активізації навчання (дискусія, моделювання ситуації, робота в парах, робота в малих групах)
<b>Необхідні обладнання</b>	мультимедійний пристрій
<b>Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)</b>	<p>Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою.</p> <p>Поточний контроль = 50 балів, з яких:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Робота на практичних/семінарських заняттях – 10 балів</li> <li>○ Контрольні заміри (2 модулі) – 20 балів</li> <li>○ Завдання самостійної роботи – 20 бали</li> </ul> <p>Залік = 50 балів</p>

	<p>Підсумкова максимальна кількість 100 балів</p> <p><i>Академічна доброчесність:</i> Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.</p> <p><i>Відвідання занять</i> є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов'язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом.</p> <p><i>Література.</i> Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.</p> <p><i>Політика виставлення балів.</i> Враховуються бали набрані на поточному тестуванні, самостійній роботі та бали підсумкового тестування. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність студента під час практичного заняття; недопустимість пропусків та запізнь на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання і т. ін.</p> <p>Жодні форми академічної недоброчесності не толеруються.</p>
<p><b>Питання до заліку</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технології оцінювання персоналу при підборі та розстановці кадрів.</li> <li>2. Технології індивідуальної оцінки персоналу організації.</li> <li>3. Технології комплексної оцінки на підприємстві/організації (штату, команди, підрозділу).</li> <li>4. Фактори, що впливають на продуктивність вирішення завдань, мотивацію, розвиток.</li> <li>5. Технології виявлення лідерських та організаторських здібностей працівників.</li> <li>6. Технології визначення працівників з максимальним потенціалом для інвестицій в їхній розвиток.</li> <li>7. Технології оцінювання компетенцій: ABC – аналіз, MBO (Management by Objectives), Assessment center, 360 градусів, тест-кейси, психодіагностичне тестування, інтерв'ювання, експертна оцінка, ділові ігри.</li> <li>8. Технології оцінки результативності: метод KPI (Key Performance Indicators).</li> <li>9. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінки персоналу організації.</li> <li>10. Технологія DISC як інструмент об'єктивної оцінки поведінкових характеристик і професійних компетенцій співробітників.</li> <li>11. Технологія PTSI як інструмент оцінювання здібностей і талантів працівників.</li> </ol>

	<p>12. Технологія PIAV як інструмент оцінювання структури цінностей та особливостей мотивації працівника.</p> <p>13. Технологія HOGAN як інструмент комплексного оцінювання особистості для відбору і якісного розвитку персоналу.</p> <p>14. Технології оцінювання сформованості організаційної ідентичності персоналу.</p> <p>15. Технології оцінювання конкурентоздатності команди.</p> <p>16. Assessment center як комплексна технологія в системі управління персоналом.</p> <p>17. Методи Assessment center. Бізнес-симуляція (моделююча вправа). Аналітичний бізнес-кейс. Спеціалізовані тести і опитувальники. Інтерв'ю за компетенціями.</p> <p>18. Правила та технології створення командних (групових) моделюючих вправ (бізнес-симуляцій).</p> <p>19. Правила і технології розробки інтерактивних рольових (парних) завдань та індивідуальних аналітичних кейсів.</p>
<p><b>Опитування</b></p>	<p>Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.</p>

## ДОДАТОК

### Схема курсу

Тиждень/ год.	Тема, план, короткі тези	Форма діяльності (заняття)* *лекція, самостійна, дискусія, групова робота)	Матеріали	Література.*** Ресурси в інтернеті	Завдання, год	Термін виконання
<b>5 семестр</b>						
<b>1 4 год.</b>	<p><b>Тема 1. Сучасні технології оцінювання в системі управління персоналом</b></p> <p>Технології оцінювання персоналу при підборі та розстановці кадрів. Технології індивідуальної оцінки персоналу організації. Технології комплексної оцінки на підприємстві/організації (штату, команди, підрозділу). Фактори, що впливають на продуктивність вирішення завдань, мотивацію, розвиток. Технології виявлення лідерських та організаторських здібностей працівників. Технології визначення працівників з максимальним потенціалом для інвестицій в їхній розвиток.</p>	<p>Лекція, дискусія – 2 год.</p> <p>Практичне заняття – 2 год.</p>	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 5, 6, 8, 9, 11, 13-15	Підготовка доповіді /презентації на тему «Переваги та недоліки сучасних технологій оцінювання в системі управління персоналом» (7 год.)	1-2 тиждень
<b>3 4 год.</b>	<p><b>Тема 2. Технології оцінювання компетенцій та результативності.</b></p> <p>Технології оцінки компетенцій: ABC – аналіз, MBO (Management by Objectives), Assessment center, 360 градусів, тест-кейси, психодіагностичне тестування, інтерв'ювання, експертна оцінка, ділові ігри. Технології оцінки результативності: метод KPI (Key Performance Indicators). Якісні, кількісні</p>	<p>Лекція, дискусія – 2 год.</p> <p>Практичне заняття – 2 год.</p>	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 5, 6, 8, 9, 11, 13-15	Підготовка доповіді /презентації на тему «Переваги та недоліки технологій оцінювання компетенцій та результативності» (7 год.)	3-4 тиждень

	та комбіновані методи оцінки персоналу організації.					
<b>5</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 3. Технологія DISC</b> Технологія DISC як інструмент об'єктивної оцінки поведінкових характеристик і професійних компетенцій співробітників. Історія створення моделі DISC. Теоретичні засади розробки DISC (У.Марстон). Основні показники моделі: Dominance (D) – Домінування; Influence (I) – Вплив; Steadiness (S) – Стабільність; Compliance (C) – Старанність, сумлінність.	Лекція, дискусія – 2 год.  Практичне заняття – 2 год.	презентація, навчально-методичні матеріали	2, 3, 5, 6, 8, 11, 16	Опрацювання технології DISC. Аналіз та інтерпретація результатів  (7 год.)	5-6 тиждень
<b>7</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 4. Технологія PTSI</b> Технологія PTSI як інструмент оцінювання здібностей і талантів. Теоретичні засади створення PTSI (Р. Хартман). Переваги та недоліки PTSI	Лекція, дискусія – 2 год.  Практичне заняття – 2 год.	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 2, 5-8, 12, 15	Опрацювання технології PTSI. Аналіз та інтерпретація результатів  (7 год.)	7-8 тиждень
<b>9</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 5. Технологія PIAV</b> Технологія PIAV (Personal Interests Attitudes & Values) як інструмент оцінювання структури цінностей та особливостей мотивації працівника. Теоретичні засади створення PIAV (модель Е. Шпрангера). Переваги та недоліки PIAV	Лекція – 2 год.  Практичне заняття – 2 год.	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 5, 6, 8, 9, 11, 15, 18	Опрацювання технології PIAV. Аналіз та інтерпретація результатів  (7 год.)	9-10 тиждень
<b>11</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 6. Технологія HOGAN</b> Технологія HOGAN як інструмент комплексного оцінювання особистості для відбору і якісного розвитку персоналу. Оцінювання за HOGAN: НРІ - репутація і потенціал, поведінка особистості в нормальних ситуаціях (особистісний опитувальник); НДС - аналіз зон розвитку (кар'єрні руйнівники, ризики, поведінка індивідуума в стресових ситуаціях; МВРІ - виявляє цінності, мотиви, переваги кандидата, схильність до	Лекція – 2 год.  Практичне заняття – 2 год	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 5, 6, 8, 9, 11, 15, 19	Опрацювання технології HOGAN. Аналіз та інтерпретація результатів  (7 год.)	11-12 тиждень

	лідерства (мотиваційний опитувальник).					
<b>13</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 7. Технології оцінювання сформованості організаційної ідентичності персоналу</b> Концептуалізація організаційної ідентифікації. Показники організаційної ідентичності: самокатегоризація, валентність ідентифікації, емоційна прихильність, поділяння організаційних цілей і цінностей. Діагностика організаційної ідентичності.	Лекція – 2 год.  Практичне заняття – 2 год	презентація, навчально-методичні матеріали	2, 3, 7, 10, 12	Проведення діагностики рівня сформованості організаційної ідентичності персоналу певного підприємства/фірми (за вибором студента) (8 год.)	13-14 тиждень
<b>15</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 8. Технології оцінювання конкурентоздатності команди</b> Характерні ознаки конкурентоздатної особистості. Суттєві характеристики конкурентоздатної команди. Орієнтація стилю діяльності на формування команди. Функціонально-рольові позиції в управлінській команді	Лекція – 2 год.  Практичне заняття – 2 год.  <i>Модульний контроль №1</i>	презентація, відеоматеріали навчально-методичні матеріали	2, 3, 7, 9, 12	Проведення діагностики конкурентоздатності команди певного підприємства/фірми (за вибором студента). Розробка тренінгового заняття для формування конкурентоздатної команди (8 год.)	15-16 тиждень
<b>6 семестр</b>						
<b>1</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 9. Assessment center як комплексна технологія в системі управління персоналом.</b> Історія виникнення. Ключові завдання. Достовірність та надійність результатів. Учасники та правила ассесмент-центру.	Лекція – 2 год.  Практичне заняття – 2 год.	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 5, 8, 9, 13, 15, 17	Обрання конкретної посади та багаторівневий опис 3-5 компетенцій (критеріїв) (11 год.)	1-4 тиждень
<b>5</b> <b>4 год.</b>	<b>Тема 10. Методи Assessment center</b> Бізнес-симуляція (моделююча вправа). Аналітичний бізнес-кейс. Спеціалізовані тести і опитувальники. Інтерв'ю за компетенціями.	Лекція – 2 год.  Практичне заняття – 2 год.	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 5, 8, 9, 13, 15, 17	Розробка бізнес-симуляції (моделюючих вправ: командних, парних (рольових інтерактивних), індивідуальних (аналітичних бізнес-кейсів) для оцінки кожної компетенції. (11 год.)	5-8 тиждень

<p><b>9</b> <b>4 год.</b></p>	<p><b>Тема 11. Правила та технології створення командних (групових) моделюючих вправ (бізнес-симуляцій).</b></p>	<p>Лекція – 2 год. Практичне заняття – 2 год.</p>	<p>презентація, навчально-методичні матеріали</p>	<p>3, 8, 11, 13-15, 17</p>	<p>Підбір психодіагностичних тестів для оцінювання кожної компетенції. (11 год.)</p>	<p>9-12 тиждень</p>
<p><b>13</b> <b>4 год.</b></p>	<p><b>Тема 12. Правила і технології розробки інтерактивних рольових (парних) завдань та індивідуальних аналітичних кейсів</b></p>	<p>Лекція – 2 год. Практичне заняття – 2 год. <i>Модульний контроль №2</i></p>	<p>презентація, навчально-методичні матеріали</p>	<p>3, 8, 11, 13-15, 17</p>	<p>Розробка інтерв'ю за компетенціями. (11 год.)</p>	<p>13-16 тиждень</p>