


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 № 1 від 31 серпня 2021 р.)

Завідувач кафедри


проф. Грабовська С.Л.

Силабус з навчальної дисципліни

**«Психологічні експрес-діагностичні технології в системі управління
персоналом»,**

що викладається в межах ОПП «Психологія»

першого (бакалаврського) рівня вищої освіти для здобувачів зі

спеціальності 053 «Психологія»

2021 рік вступу

Силабус курсу

ПСИХОЛОГІЧНІ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОПП 2021

Назва курсу	Психологічні експрес-діагностичні технології в системі управління персоналом
Адреса викладання курсу	м. Львів, вул. Коперніка, 3
Факультет та кафедра, за якою закріплена дисципліна	Філософський факультет, кафедра психології
Галузь знань, шифр та назва спеціальності	05 «Соціальні та поведінкові науки»; 053 «Психологія»
Викладач (-і)	Петровська Інга Ростиславівна, кандидат технічних наук, доцент кафедри психології
Контактна інформація викладача (-ів)	inha.petrovska@lnu.edu.ua http://filos.lnu.edu.ua/employee/petrovska-inha-rostyslaviвна +0380673950084
Консультації по курсу відбуваються	Консультації: п'ятниця (по чисельнику) з 15.00 – 16.00 на кафедрі психології (Коперніка, 3), вівторок (по знаменнику) з 15.00 – 16.00 на кафедрі психології (Коперніка, 3).
Сторінка курсу	https://filos.lnu.edu.ua/academics/bachelor/spetsialnist-psykholohiia-053
Інформація про курс	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>Коротка анотація курсу</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>Мета та цілі курсу</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>Література для вивчення дисципліни</p>	<p>Основна література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цимбалюк С. О., Білик О. М. Оцінювання персоналу : Навч. посіб. Київ.: КНЕУ, 2021. 311 2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. К.: Професіонал, 2006. 512 с. 3. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу. Ефективна економіка № 11, 2011 4. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ: КНЕУ, 2014. 479 с 5. Лебедева І.Ю. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. Економічна наука, 2018. С. 75-81. 6. Сучасна технологія оцінювання персоналу та кадрового потенціалу організації і її соціально-психологічний аспект : наук. розробка / авт. кол. : В. М. Мартиненко, Ю. Д. Древаль, Ю. В. Конотопцева та ін. К. : НАДУ, 2013. 52 с. 7. Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник/ Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. К.: Либідь, 2004. 448 с 8. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2009. 399 с. <p>Додаткова література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Горошко А., Нарчинська Т., Озимок І., Тарнай В. Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. Київ : Українська

	<p>асоціація з оцінювання, 2016. 53 с</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. К.:КНЕУ, 2004. 398 с. 11. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие. 2-е изд. Москва : КНОРУС, 2016. 360 с. 12. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 256 с. 13. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с. 14. Щегорцова В. М. Управління персоналом державної служби: компетенційний підхід. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 31 трав. 2012 р. К. : НАДУ, 2012. С. 69–71. 15. Ingham T. Management by objectives – a lesson in commitment and co-operation. Managing Service Quality: An International Journal, 1995. Vol. 5 No. 6, pp. 35-38 16. Rodgers R., Hunter J.E... Impact of management by objectives on organizational productivity. Journal of Applied Psychology. 1991. Monograph 76, pp. 322–336
Тривалість курсу	150 год.
Обсяг курсу	<p>48 год. аудиторних 3 них 24 годин лекцій 24 годин практичних занять 102 годин самостійної роботи</p>
Очікувані результати навчання	<p>Курс передбачає формування такої <i>інтегральної компетентності</i>, як здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.</p> <p>У результаті успішного проходження курсу студент набуде <i>загальні компетентності</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях - знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності - навички використання інформаційних і комунікаційних технологій - здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями - здатність приймати обґрунтовані рішення - навички ефективної міжособистісної взаємодії - здатність працювати в команді

	<p>та спеціальні (фахові) компетентності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології - здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків - здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій. - здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації. - здатність дотримуватися норм професійної етики. - здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку <p>Програмні результати навчання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання - розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань. - обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проєктивні методики тощо) психологічного дослідження та технології психологічної допомоги. - формулювати мету, завдання дослідження, володіти навичками збору первинного матеріалу, дотримуватися процедури дослідження. - рефлексувати та критично оцінювати достовірність одержаних результатів психологічного дослідження, формулювати аргументовані висновки. - пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання - знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.
Формат курсу	Очний
Теми	ДОДАТОК (схема курсу)
Підсумковий контроль, форма	Підсумковий: залік, письмовий.

Пререквізити	Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з дисциплін «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Психологія управління».
Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу	Методи: пояснювально-ілюстративний, проблемного викладу навчального матеріалу, частково-пошуковий, інтерактивний та активізації навчання (дискусія, моделювання ситуації, робота в парах, робота в малих групах)
Необхідні обладнання	мультимедійний пристрій
Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)	<p>Оцінювання проводиться за 100-бальною шкалою. Поточний контроль = 50 балів, з яких:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Робота на практичних/семінарських заняттях – 10 балів ○ Контрольні заміри (2 модулі) – 20 балів ○ Завдання самостійної роботи – 20 бали <p>Залік = 50 балів 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>Питання до заліку</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Технології оцінювання персоналу при підборі та розстановці кадрів. 2. Технології індивідуальної оцінки персоналу організації. 3. Технології комплексної оцінки на підприємстві/організації (штату, команди, підрозділу). 4. Фактори, що впливають на продуктивність вирішення завдань, мотивацію, розвиток. 5. Технології виявлення лідерських та організаторських здібностей працівників. 6. Технології визначення працівників з максимальним потенціалом для інвестицій в їхній розвиток. 7. Технології оцінювання компетенцій: ABC – аналіз, MBO (Management by Objectives), Assessment center, 360 градусів, тест-кейси, психодіагностичне тестування, інтерв'ювання, експертна оцінка, ділові ігри. 8. Технології оцінки результативності: метод KPI (Key Performance Indicators). 9. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінки персоналу організації. 10. Технологія DISC як інструмент об'єктивної оцінки поведінкових характеристик і професійних компетенцій співробітників. 11. Технологія PTSI як інструмент оцінювання здібностей і талантів працівників. 12. Технологія PIAV як інструмент оцінювання структури цінностей та особливостей мотивації працівника. 13. Технологія HOGAN як інструмент комплексного оцінювання особистості для відбору і якісного розвитку персоналу. 14. Технології оцінювання сформованості організаційної ідентичності персоналу. 15. Технології оцінювання конкурентоздатності команди. 16. Assessment center як комплексна технологія в системі управління персоналом. 17. Методи Assessment center. Бізнес-симуляція (моделююча вправа). Аналітичний бізнес-кейс. Спеціалізовані тести і опитувальники. Інтерв'ю за компетенціями. 18. Правила та технології створення командних (групових) моделюючих вправ (бізнес-симуляцій). 19. Правила і технології розробки інтерактивних рольових (парних) завдань та індивідуальних

	аналітичних кейсів.
Опитування	Анкету-оцінку з метою оцінювання якості курсу буде надано по завершенню курсу.

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
5 семестр						
1 4 год.	<p>Тема 1. Сучасні технології оцінювання в системі управління персоналом</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, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Підготовка доповіді /презентації на тему «Переваги та недоліки сучасних технологій оцінювання в системі управління персоналом» (7 год.)	1-2 тиждень
3 4 год.	<p>Тема 2. Технології оцінювання компетенцій та результативності.</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</p>	<p>Лекція, дискусія – 2 год.</p> <p>Практичне заняття – 2 год.</p>	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 11, 12, 15,16	Підготовка доповіді /презентації на тему «Переваги та недоліки технологій оцінювання компетенцій та результативності» (7 год.)	3-4 тиждень

	Performance Indicators). Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінки персоналу організації.					
5 4 год.	Тема 3. Технологія DISC 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	1, 3, 5, 8, 11	Опрацювання технології DISC. Аналіз та інтерпретація результатів (7 год.)	5-6 тиждень
7 4 год.	Тема 4. Технологія PTSI 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, 3, 5, 8, 11	Опрацювання технології PTSI. Аналіз та інтерпретація результатів (7 год.)	7-8 тиждень
9 4 год.	Тема 5. Технологія PIAV 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, 3, 5, 8, 11	Опрацювання технології PIAV. Аналіз та інтерпретація результатів (7 год.)	9-10 тиждень
11 4 год.	Тема 6. Технологія HOGAN Технологія HOGAN як інструмент комплексного оцінювання особистості для відбору і якісного розвитку персоналу. Оцінювання за HOGAN: HPI - репутация і потенціал, поведінка особистості в нормальних ситуаціях (особистісний опитувальник); HDS - аналіз зон розвитку (кар'єрні руйнівники, ризики, поведінка індивідуума в стресових ситуаціях; MVPI - виявляє цінності, мотиви,	Лекція – 2 год. Практичне заняття – 2 год	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 3, 5, 8, 11	Опрацювання технології HOGAN. Аналіз та інтерпретація результатів (7 год.)	11-12 тиждень

	переваги кандидата, схильність до лідерства (мотиваційний опитувальник).					
13 4 год.	Тема 7. Технології оцінювання сформованості організаційної ідентичності персоналу 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, 4, 5, 7, 10	Проведення діагностики рівня сформованості організаційної ідентичності персоналу певного підприємства/фірми (за вибором студента) (8 год.)	13-14 тиждень
15 4 год.	Тема 8. Технології оцінювання конкурентоздатності команди 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, 4, 5, 7, 10	Проведення діагностики конкурентоздатності команди певного підприємства/фірми (за вибором студента). Розробка тренінгового заняття для формування конкурентоздатної команди (8 год.)	15-16 тиждень
6 семестр						
1 4 год.	Тема 9. Assessment center як комплексна технологія в системі управління персоналом. Історія виникнення. Ключові завдання. Достовірність та надійність результатів. Учасники та правила асесмент-центру.	Лекція – 2 год. Практичне заняття – 2 год.	презентація, навчально-методичні матеріали	1, 6, 11, 12	Обрання конкретної посади та багаторівневий опис 3-5 компетенцій (критеріїв) (11 год.)	1-4 тиждень
5 4 год.	Тема 10. Методи Assessment center 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, 6, 11, 12	Розробка бізнес-симуляції (моделюючих вправ: командних, парних (рольових інтерактивних), індивідуальних (аналітичних бізнес-кейсів) для оцінки кожної компетенції. (11 год.)	5-8 тиждень

<p>9 4 год.</p>	<p>Тема 11. Правила та технології створення командних (групових) моделюючих вправ (бізнес-симуляцій).</p>	<p>Лекція – 2 год. Практичне заняття – 2 год.</p>	<p>презентація, навчально-методичні матеріали</p>	<p>1, 6, 11, 12</p>	<p>Підбір психодіагностичних тестів для оцінювання кожної компетенції. (11 год.)</p>	<p>9-12 тиждень</p>
<p>13 4 год.</p>	<p>Тема 12. Правила і технології розробки інтерактивних рольових (парних) завдань та індивідуальних аналітичних кейсів</p>	<p>Лекція – 2 год. Практичне заняття – 2 год. <i>Модульний контроль №2</i></p>	<p>презентація, навчально-методичні матеріали</p>	<p>1, 6, 11, 12</p>	<p>Розробка інтерв'ю за компетенціями. (11 год.)</p>	<p>13-16 тиждень</p>