

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 28.08 2023 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 2023 р.

Силабус курсу

ПСИХОЛОГІЧНІ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

| | |
|--|---|
| 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, доктор психологічних наук, доцент кафедри психології |
| Контактна інформація викладача (-ів) | inha.petrovska@lnu.edu.ua http://filos.lnu.edu.ua/employee/petrovska-inha-rostyslavivna +0380673950084 |
| Консультації по курсу відбуваються | Консультації: щосереди (чисельник - з 18.00 до 19.00 на кафедрі психології (Коперніка, 3); знаменник – з 19.30 до 20.30 дистанційно https://us02web.zoom.us/j/4508622783?pwd=SGZ4MTIsSm96SUppUWtaWlFaSWM5UT09) |
| 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 сформуваності 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 асоціація з оцінювання, 2016. 53 с 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. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с. 12. 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. 13. 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 14. 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>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 міжособової взаємодії - здатність працювати в команді <p>та <i>спеціальні (фахові) компетентності</i>:</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. |

| | |
|------------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку <p><i>Програмні результати навчання:</i></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 | Залік |
| Пререквізити | Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з дисциплін «Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Психологія управління». |

| | |
|--|--|
| <p>Навчальні методи та техніки, які будуть використовуватися під час викладання курсу</p> | <p>Методи: пояснювально-ілюстративний, проблемного викладу навчального матеріалу, частково-пошуковий, інтерактивний та активізації навчання (дискусія, моделювання ситуації, робота в парах, робота в малих групах)</p> |
| <p>Необхідні обладнання</p> | <p>мультимедійний пристрій</p> |
| <p>Критерії оцінювання (окремо для кожного виду навчальної діяльності)</p> | <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 запізнень на заняття; користування</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>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. 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. |
| <p>Опитування</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 |
|---------------------|---|---|--|---------------------------------------|---|------------------|
| 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 тижень |
| 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 Performance Indicators). Якісні, кількісні</p> | <p>Лекція, дискусія – 2 год.</p> <p>Практичне заняття – 2 год.</p> | презентація, навчально-методичні матеріали | 1, 11, 12, 13,14 | Підготовка доповіді /презентації на тему «Переваги та недоліки технологій оцінювання компетенцій та результативності» (7 год.) | 3-4 тижень |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|---|--|----------------|---|---------------|
| | 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: НРІ - репутація 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, переваги кандидата, схильність до | 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 |

| | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|----------------|---|---------------|
| | 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 ассесмент-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> |