

Київський університет імені Бориса Грінченка
Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра психології особистості та соціальних практик

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи

Олексій ЖИЛЬЦОВ



09 2022 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологічні технології відбору та роботи з персоналом

для студентів

спеціальності: 053 Психологія

освітнього рівня: першого (бакалаврського)

освітньої програми: 053.00.03 Психологія бізнесу та управління

спеціалізації: HR-менеджмент

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРИНЧЕНКА
Ідентифікаційний код 02136554
Начальник відділу
моніторингу якості освіти

Програма № 0514/1/16
Жильцов
(підпис) (прізвище, ініціали)

« » 2022

Київ – 2022

Розробник:

Каліщук Світлана Миколаївна, доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик.

Викладач:

Каліщук Світлана Миколаївна, доктор психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик.

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри психології особистості та соціальних практик

Протокол від 27.08. 2021 р. № 7

Завідувач кафедри _____ Оксана СЕРГЄЄНKOBA
(підпис)

Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми (керівником освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління) _____, 2021 р.

Керівник освітньої програми _____ Валерій ПОЛЩУК
(підпис)

Робочу програму перевірено

01.09. 2021 р.

Заступник директора _____ Роман ПАВЛЮК
(підпис)

Пролонговано:

на 20 20 /2021 н.р. _____, «29» 08 2022 р., протокол № 2
(підпис) (ПІБ)

на 20 ____ /20 ____ н.р. _____, « ____ » ____ 20 ____ р., протокол № ____
(підпис) (ПІБ)

на 20 ____ /20 ____ н.р. _____, « ____ » ____ 20 ____ р., протокол № ____
(підпис) (ПІБ)

на 20 ____ /20 ____ н.р. _____, « ____ » ____ 20 ____ р., протокол № ____
(підпис) (ПІБ)

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	заочна
Вид дисципліни	вибіркова	
Мова викладання, навчання та оцінювання	українська	
Загальний обсяг кредитів / годин	5 / 150	
Курс	3	
Семестр	5	
Кількість змістових модулів з розподілом:	5	
Обсяг кредитів	5	
Обсяг годин, в тому числі:	150	
Аудиторні	56	
Модульний контроль	10	
Семестровий контроль	30	
Самостійна робота	54	
Форма семестрового контролю	екзамен	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета навчальної дисципліни – сформувати у студентів професійні компетентності у питаннях відбору та розстановки кадрів для забезпечення організації (підприємства, установи) кадрами необхідної кваліфікації та підвищення ефективності її діяльності й конкурентоспроможності.

Завдання курсу:

- побудова загальної системи психологічної практики відбору та роботи з персоналом;
- розкриття ролі та значення відбору в плануванні кадрової роботи та маркетингу персоналу;
- опанування основними принципами, методами, технологіями оцінки діяльності персоналу;
- формування вмінь та навиків складання професіограми, здійснення підбору персоналу, його адаптації та моніторингу ефективності діяльності.

3. Результати навчання за дисципліною

Відповідно до Освітньо-професійної програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія, дисципліна «Психологічні технології відбору та роботи з персоналом» забезпечує формування таких **загальних та фахових компетентностей**:

- ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

- ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
- ЗК3. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
- ЗК5. Здатність бути критичним і самокритичним.
- ЗК6. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- ЗК7. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії,
- ЗК9 Здатність працювати в команді.
- СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.
- СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.
- СК5. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.
- СК6. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження.
- СК7. Здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.
- СК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики.
- СК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
- СК13. Здатність здійснювати психологічний супровід професійної діяльності персоналу та застосовувати процедури оцінки діяльності персоналу та організації.
- СК14. Здатність здійснювати відбір, підготовку, адаптацію, мотивацію та розвиток персоналу.
- СК15. Здатність формувати та підтримувати психологічний мікроклімат в колективі, розвивати корпоративну культуру.

Відповідно до Освітньо-професійної програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія, дисципліна «Психологічні технології відбору та роботи з персоналом» забезпечує формування таких **програмних результатів навчання**:

- ПР2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.
- ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
- ПР4. Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.

Змістовий модуль 1.							
Базові психологічні технології відбору та забезпечення ефективності діяльності персоналу							
Тема 1. Інформаційний, діагностичний та корекційно-тренінговий компоненти технологій відбору та роботи з персоналом	2	2	-	-	-	-	-
Тема 2. Зміст та основні завдання відбору персоналу. Рекрутинг.	2	-	2	-	-	-	-
Тема 3. Профіль професії. Побудова професіограми.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 4. Психодіагностичний інструментарій відбору персоналу.	4			4			-
Тема 5. Психокорекційні програми навчання умовно придатних кандидатів	13			2			11
Модульний контроль	2						
Разом	25	2	2	8	-	-	11
Змістовий модуль 2.							
Технологія адаптації персоналу							
Тема 6. Психологічний супровід адаптації нового працівника організації.	2	2	-	-	-	-	-
Тема 7. Ділові ігри як метод оцінки персоналу.	2	-	2	-	-	-	-
Тема 8. Психологічна діагностика процесу адаптації	13			2	-	-	11
Тема 9. Оптимізація та прискорення процесів адаптації працівників в організації	2	-	-	2	-	-	-
Тема 10. Експертна оцінка особистості керівника.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 11. Діагностика стилю керівництва.	2	-	-	2	-	-	-
Модульний контроль	2						
Разом	25	2	2	8	-	-	11
Змістовий модуль 3.							
Технологія оцінки персоналу							
Тема 12. Особливості та структура процедури оцінки персоналу в компанії.	2	2	-	-	-	-	-
Тема 13. Завдання та функції системи оцінки персоналу.	2	-	2	-		-	-

Тема 14. Діагностичні критерії оцінки персоналу.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 15. Якісні методи оцінки персоналу.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 16. Кількісні методи оцінки персоналу.	13	-	-	2	-	-	11
Модульний контроль	2						
Разом	23	2	2	6		-	11
Змістовий модуль 4. Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі							
Тема 17. Фактори та параметри соціально-психологічного клімату колективу.	2	2	-	-	-	-	-
Тема 18. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату колективу.	2	-	2	-	-	-	-
Тема 19. «Зовнішні» і «внутрішні» показники соціально-психологічного клімату.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 20. Діагностичні критерії соціально-психологічного клімату.	15	-	-	4	-	-	11
Модульний контроль	2	-	-	-	-	-	-
Разом	23	2	2	6	-	-	11
Змістовий модуль 5. Технологія розвитку персоналу							
Тема 21. Соціально-психологічний тренінг як психологічний тренажер підвищення ефективності професійної діяльності.	2	2	-	-	-	-	-
Тема 22. Етапи, тривалість та складові тренінгових занять.	12	-	2	-	-	-	10
Тема 23. Тренінг впевненої поведінки у складних переговорах.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 24. Тренінг активізації мотивів та створення і посилення робочої мотивації.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 25. Тренінг лідерського потенціалу та командної взаємодії.	2	-	-	2	-	-	-
Тема 26. Тренінг толерантності.	2	-	-	2	-	-	-
Модульний контроль	2						-
Разом	24	2	2	8			10
Усього	150	10	10	36	-	-	54

5. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1.

Базові психологічні технології відбору та забезпечення ефективності діяльності персоналу

Лекція 1. Інформаційний, діагностичний та корекційно-тренінговий компоненти технологій відбору та роботи з персоналом (2 год.)

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.

Основні поняття:

Психологічні технології, психодіагностика, психологічна корекція, відбір персоналу.

Семінарське заняття 1. Зміст та основні завдання відбору персоналу. Рекрутинг.

Практичне заняття 1. Профіль професії. Побудова професіограми.

Практичне заняття 2. Психодіагностичний інструментарій відбору персоналу.

Практичне заняття 3. Психокорекційні програми навчання умовно придатних кандидатів.

Змістовий модуль 2.

Технологія адаптації персоналу

Лекція 2. Психологічний супровід адаптації нового працівника організації (2 год.)

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. Входження 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.

Основні поняття:

Адаптація, онбординг, види адаптації, наставництво

Семінарське заняття 2. Ділові ігри як метод оцінки персоналу.

Практичне заняття 4. Психологічна діагностика процесу адаптації.

Практичне заняття 5. Оптимізація та прискорення процесів адаптації працівників в організації.

Практичне заняття 6. Експертна оцінка особистості керівника. Професійна етика менеджера.

Практичне заняття 7. Діагностика стилю керівництва.

Змістовий модуль 3.**Технологія оцінки персоналу****Лекція 3. Особливості та структура процедури оцінки персоналу в компанії (2 год.)**

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

Основні поняття:

Оцінка персоналу, методи оцінки, зміст оцінки, етапи оцінки.

Семінарське заняття 3. Завдання та функції системи оцінки персоналу.

Практичне заняття 8. Діагностичні критерії оцінки персоналу.

Практичне заняття 9. Якісні методи оцінки персоналу.

Практичне заняття 10. Кількісні методи оцінки персоналу.

Змістовий модуль 4.

Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

Лекція 4. Фактори та параметри соціально-психологічного клімату колективу (2 год.)

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.

Основні поняття:

Соціально-психологічний клімат, ефективність діяльності, поведінка працівників, види соціально-психологічного клімату.

Семінарське заняття 4. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату колективу.

Практичне заняття 11. «Зовнішні» і «внутрішні» показники соціально-психологічного клімату.

Практичне заняття 12. Діагностичні критерії соціально-психологічного клімату.

Змістовий модуль 5.

Технологія розвитку персоналу

Лекція 5. Соціально-психологічний тренінг як психологічний тренажер підвищення ефективності професійної діяльності (2 год.)

Основні концептуальні підходи до організації соціально-психологічного тренінгу. Ефективність тренінгового методу в психології. Основні методи соціально-психологічного тренінгу. Особистість, група і взаємодія як наріжні основи будь-якої професійної діяльності. Головні завдання сумісної професійної діяльності: ефективна взаємодія, ефективність професійних дій, розуміння інших, їх мотивів, прагнень, намірів, реальних можливостей, налагоджена система комунікаційного обміну, сприйняття і оцінка інших, згуртованість командної роботи, лідерство і керівництво колективом, керування конфліктами.

Основні поняття:

Соціально-психологічний тренінг, методи соціально-психологічного тренінгу, ефективність соціально-психологічного тренінгу, спрямованість соціально-психологічного тренінгу.

Семінарське заняття 5. Етапи, тривалість та складові тренінгових занять.

Практичне заняття 13. Тренінг впевненої поведінки у складних переговорах.

Практичне заняття 14. Тренінг активізації мотивів та створення і посилення робочої мотивації.

Практичне заняття 15. Тренінг лідерського потенціалу та командної взаємодії.

Практичне заняття 16. Тренінг толерантності.

6. Контроль навчальних досягнень

6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3		Модуль 4		Модуль 5	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Відвідування семінарських занять	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Відвідування практичних занять	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
Робота на семінарському занятті	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1	10
Робота на практичному занятті	10	4	40	4	40	3	30	3	30	4	40
Виконання завдань для самостійної роботи	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5
Виконання модульної роботи	25	1	25	1	25	1	25	1	25	1	25
Виконання ІНДЗ	30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом			86		86		75		75		86
Максимальна кількість балів: 408											
Розрахунок коефіцієнта: $408:60=6,8$											

6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання.

Змістовий модуль 1.

Базові психологічні технології відбору та забезпечення ефективності діяльності персоналу

Тема 5. Психокорекційні програми навчання умовно придатних кандидатів – 11 год.

Скласти психокорекційну програму розвитку креативності на 18 годин 6 занять по 3 год. – 5 балів.

Змістовий модуль 2.

Технологія адаптації персоналу

Тема 8. Психологічна діагностика процесу адаптації – 11 год.

Скласти манул із 3-х методик психодіагностики психофізіологічної адаптації робітника, які досліджують показники таких станів: переносимості психологічних навантажень; монотонії; реакції на екстремальні чинники – 5 балів.

Змістовий модуль 3.

Технологія оцінки персоналу

Тема 16. Кількісні методи оцінки персоналу – 11 год.

Пояснити на прикладах такі кількісні методи оцінки персоналу: метод стандартних оцінок; методи порівняльної оцінки; метод заданого розподілу; метод графічного профілю – 5 балів.

Змістовий модуль 4.

Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

Тема 20. Діагностичні критерії соціально-психологічного клімату – 11 год.

Приведіть приклади впливу означених трьох діагностичних критеріїв на соціально-психологічний клімат колективу: 1) особливостей інтерактивної і перцептивної функції спілкування; 2) особливостей сумісної діяльності; 3) суб'єктивної оцінки працівником соціально-психологічного клімату на підприємстві – 5 балів.

Змістовий модуль 5.

Технологія розвитку персоналу

Тема 22. Етапи, тривалість та складові тренінгових занять – 10 год.

Визначте та перерахуйте етапи, тривалість і змістові складові тренінгу за обраною вами темою розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Критерії оцінювання самостійної роботи студента:

- 1) своєчасність виконання роботи – 1 бал,
- 2) правильність виконання роботи: повна – 2 бали, часткова – 1 бал,
- 3) обсяг виконаного завдання: достатній – 2 бали, обмежений – 1 бал.

6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульні контрольні роботи виконуються в письмовій комбінованій формі.

Таблиця 6.3.1

Зміст і критерії оцінювання модульних контрольних робіт

Змістовий блок і його призначення	Форма	Максимальна кількість балів
Перший (визначення якості володіння базовими поняттями)	тести	25

6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання.

Семестровий контроль проводиться у вигляді екзамену.

6.5. Орієнтовний перелік питань для семестрового контролю.

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.

6.6. Шкала відповідності оцінок

Рейтингова оцінка	Оцінка за 100-бальною шкалою	Значення оцінки
A	90-100 балів	Відмінно – відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з, можливими, незначними недоліками
B	82-89 балів	Дуже добре – достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-81 балів	Добре – в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74 балів	Задовільно – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68 балів	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	35-59 балів	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
F	1-34 балів	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни

7. Навчально-методична картка дисципліни

Навчально-методична картка дисципліни «Психологічні технології відбору та роботи з персоналом»

для студентів спеціальності 053 Психологія, освітньої програми 053.00.03 Психологія бізнесу та управління

Разом: 150 год., лекції – 10 год., практичні заняття – 36 год., семінарські заняття – 10 год., модульний контроль – 10 год., самостійна робота – 54 год.

Модулі	Змістовий модуль 1	Змістовий модуль 2	Змістовий модуль 3	Змістовий модуль 4	Змістовий модуль 5
Назва модуля	Базові психологічні технології відбору та забезпечення ефективності діяльності персоналу	Технологія адаптації персоналу	Технологія оцінки персоналу	Технологія формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі	Технологія розвитку персоналу
Кіль-сть балів за модуль	86	86	75	75	86
Теми лекцій	1. Інформаційний, діагностичний та корекційно-тренінговий компоненти технологій відбору та роботи з персоналом.	2. Психологічний супровід адаптації нового працівника організації.	3. Особливості та структура процедури оцінки персоналу в компанії.	4. Фактори та параметри соціально-психологічного клімату колективу.	5. Соціально-психологічний тренінг як психологічний тренажер підвищення ефективності професійної діяльності.
Кількість балів	1	1	1	1	
Теми практичних занять	1. Профіль професії. Побудова професіограми. 2. Психодіагностичний інструментарій	4. Психологічна діагностика процесу адаптації. 5. Оптимізація та прискорення процесів	8. Діагностичні критерії оцінки персоналу. 9. Якісні методи оцінки персоналу.	11. «Зовнішні» і «внутрішні» показники соціально-психологічного клімату.	13. Тренінг впевненої поведінки у складних переговорах. 14. Тренінг активізації мотивів та

	відбору персоналу (4 год.). 3. Психокорекційні програми навчання умовно придатних кандидатів.	адаптації працівників в організації. 6. Експертна оцінка особистості керівника. Професійна етика менеджера. 7. Діагностика стилю керівництва.	10. Кількісні методи оцінки персоналу.	12. Діагностичні критерії соціально-психологічного клімату (4 год.).	створення і посилення робочої мотивації. 15. Тренінг лідерського потенціалу та командної взаємодії. 16. Тренінг толерантності.
Кількість балів	44	44	33	33	44
Теми семінарських занять	1. Зміст та основні завдання відбору персоналу. Рекрутинг.	2. Ділові ігри як метод оцінки персоналу.	3. Завдання та функції системи оцінки персоналу.	4. Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату колективу.	5. Етапи, тривалість та складові тренінгових занять.
Кількість балів	11	11	11	11	11
Самостійна робота	Складання психокорекційної програми	Складання мануалу методик	Приклади використання методів	Приклади оптимізації соціально-психологічного клімату	Складові тренінгу
Кількість балів	5	5	5	5	5
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота – 25 балів	Модульна контрольна робота – 25 балів	Модульна контрольна робота – 25 балів	Модульна контрольна робота – 25 балів	Модульна контрольна робота – 25 балів

Рейтингові бали	Загальна кількість балів – 408 Коефіцієнт для переведення у 100-бальну шкалу – 6,8
Підсумковий контроль	Екзамен

6. Рекомендовані джерела

Основна література:

1. Базиль Л.О., Орлов В.Ф. (2018). Консультування з професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, VI (75), Issue: 181, 7-10.*
2. Каліщук С.М. (2019). Операційна техніка виходу із прокрастинації: інтеграція екзистенціального, системного і квантового підходів. *Інноваційні технології розвитку психологічних ресурсів особистості: колективна монографія.* Ред. Н.І. Таровецька. Херсон: Вид-во ФОП Вишемирський В. 210-220.
3. Каліщук С.М. (2020). Синергетично-реорганізаційний алгоритм макrogenезису «картини світу» особистості. *Психологічний часопис: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.* 6. 5. 99-108. DOI: 10.31108/1.2020.6.5.9.
4. Карамушка Л.М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу): Навч. посібник.* Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 144.
5. *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія. (2019).* За ред.: С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 540.
6. *Технології роботи організаційних психології. (2018).* За наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: ІНКОС. 366.
7. *Оцінювання персоналу: Навч. посіб. (2021).* С.О. Цимбалюк, О.М. Білик. Київ: КНЕУ. 311.

Додаткова література:

1. Ігнатович О.М. (2017). Теоретико-методологічні засади психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку. *Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності: збірник матеріалів I науково-практичної конференції (30-31 березня 2017 року).* Київ: вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 280-284.
2. Нечаєва А.В. (2017). Стрес-інтерв'ю як один з нестандартних методів відбору персоналу. *Матеріали міжнародної конференції «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку виробничої сфери».* Київ. 232 с.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. (2017). *Психологія управління: навчальний посібник.* Київ: Академвидав, 544с.
4. Орлов В. Ф. (2017). Методичні засади професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: до 25-річчя НАПН України: збірник наукових праць.* Київ: Видавничий дім Сам, 291-296.