МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР І ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

Рівень вищої освіти – __перший (бакалаврський)__
(перший (бакалаврський); другий (магістерський); третій (освітньо-науковий))

Освітня програма _ «Психологія», «Реабілітаційна психологія»_

Спеціалізація (за наявності) _____

Спеціальність __053 Психологія

Галузь знань ___05 Соціальні і поведінкові науки__

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від «30» _серпня 2023 р.

м. Івано-Франківськ – 2023р.

1. Загальна інформація

Назва дисципліни	Психологічний відбір і оцінка персоналу
Викладач (і)	Чуйко Оксана Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент
Контактний телефон викладача	
E-mail викладача	oksana.chuyko@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний/заочний
Обсяг дисципліни	_____ кредити ЄКТС, год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pnu.edu.ua/
Консультації	

2. Анотація до навчальної дисципліни

Курс «Психологічний відбір і оцінка персоналу» призначений для формування професійних компетентностей психолога здійснювати психологічний підбір та оцінку персоналу. Дані компетентності відносяться до професійної діяльності організаційного психолога, рекрутера, HR (менеджера з управління людськими ресурсами) дають можливість майбутньому випускникові реалізувати себе у цих напрямах діяльності.

Навчальна дисципліна є вибірковою.

В процесі вивчення курсу студенти формують навики розробляти професіограму та психограму до певної посади, підбирати психодіагностичний інструментарій та проводити дослідження професійно важливих психологічних якостей та рис, складати і аналізувати резюме та мотиваційні листи, проводити співбесіду при прийомі на роботу; робити висновки про професійну відповідність претендента посаді; розуміти психологічні особливості та техніки адаптації нових працівників у організації; розробляти систему психологічних критеріїв оцінки персоналу; знати методи оцінки діяльності персоналу.

Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.

3. Мета та цілі навчальної дисципліни

Мета курсу – сформувати у студентів професійні компетентності психологічного відбору та оцінки персоналу організації

Основні цілі:

розкриття основних принципів, методів, технологій відбору персоналу та оцінки їх діяльності;

формування компетентностей складання професіограми, психограми, здійснення підбору персоналу та його адаптації;

формування компетентностей моніторингу ефективності діяльності та навчання персоналу.

4. Програмні компетентності та результати навчання

Загальні компетентності:

Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями, мислити концептуально, системно, саногеннно.

Здатність приймати обґрунтовані рішення.

Навички міжособистісної взаємодії, володіння соціально-психологічними механізмами взаєморозуміння і взаємовпливу.

Спеціальні (фахові) компетентності:

Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.

Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел у процесі підбору і оцінки персоналу

Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій при проведенні підбору персоналу

Здатність аналізувати та систематизувати результати процедур підбору персоналу, формулювати аргументовані висновки та рекомендації.

Програмні результати:

Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті психологічного підбору та оцінки персоналу.

Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій з метою аналізу ринку праці, побудови професіорграми та психограми, аналізу резюме.

Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки у процесі психологічного підбору персоналу та його оцінки.

Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проективні методики тощо) психологічного дослідження претендентів на посаду.

Здійснювати консультування щодо складання резюме та написання мотиваційного листа претендентів, розробки профілів посад та критеріїв оцінювання персоналу.

5. Організація навчання

Обсяг навчальної дисципліни	
Вид заняття	Загальна кількість годин

	Денна форма	Заочна форма
лекції	16	6
семінарські заняття / практичні / лабораторні	18	8
самостійна робота	56	76

Ознаки навчальної дисципліни			
Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий
8	053 Психологія	4	вибіркова

Тематика навчальної дисципліни			
Тема	кількість год.		
	лекції	заняття	сам. роб
Тема 1. Відбір персоналу як складова системи управління персоналом. 1. Поняття відбору персоналу. Поняття рекрутингу. Особливості проведення рекрутингу. Етапи рекрутингу. 2.Корпоративна культура як основа відбору персоналу. 3.Основні принципи відбору персоналу. Типові помилки при відборі персоналу. 4.Поняття планування людських ресурсів. Аналіз потреби в персоналі. Чинники та етапи планування людських ресурсів. 5.Особливості рекрутингу у різних видах організацій та сферах діяльності. Особливості діяльності кадрових агенцій. 6.Аналіз попиту і пропозиції на ринку праці в Україні. 7.Вимоги до рекрутера. Компетентності рекрутера. Критерії ефективності діяльності рекрутера.	2	2	4
Тема 2. Профіль професії. Побудова професіограми. 1. Поняття професіограми, профілю посади (вакансії). Поняття компетентностей, «hard skills” I “soft skills”. Вимоги до побудови профілю професії (професіограми).	2	4	12

2.Психологі-чні вимоги до професії, побудова психограми. 3.Основні критерії при відборі персоналу. Формування вимог до претендентів 4.Вимоги до опису вакансії			
Тема 3. Психодіагностичний інструментарій при відборі персоналу 1.Особливості проведення психодіагностики при відборі персоналу. Вимоги до проведення психодіагностики при відборі персоналу. 2. Аналіз психодіагностичних методів при відборі персоналу. 3. Особливості інтерпритації отриманих результатів. Висновки про психологічну відповідність претендента посаді. 4.Рекомендовані методики психодіагностики при відборі особового складу та майбутніх курсантів у військові структури, ДСНС, поліцію.	2	2	12
Тема 4. Методи пошуку та підбору персоналу. Загальна харатеристика методів підбору персоналу. Традиційні та нетрадиційні методи підбору персоналу. Співбесіда як метод відбору персоналу. Структуроване інтерв'ю при відборі персоналу: вимоги до розробки, чинники, особливості проведення. Практичні завдання, рольові, ділові ігри як метод підбору персоналу: основні завдання та особливості проведення. Хедхантерство як метод відбору персоналу. Особливості проведення групових співбесід при відборі персоналу. Оцінка колег та самооцінка як альтернативний метод відбору персоналу. Особливості написання резюме. Особливості аналізу резюме. Аналіз критеріїв для розробки процедури відбору персоналу.	4	4	12
Тема 5. Психологічний супровід при адаптації нового працівника організації. 1.Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Поняття онбордінгу. Первинна та вторинна адаптація. Входження та інтеграція.	2	2	4

2. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. 3. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу. Наставництао 4. Завдання психолога при різних видах адаптації працівника. Інструменти, техніки адаптації працівників.			
Тема 6. Оцінювання персоналу організації 1.Оцінювання персоналу в сучасній організації. Поняття атестації персоналу. Сутність та різновиди оцінювання персоналу за цілями. 2.Критерії та методи оцінювання персоналу. Якісні, кількісні та комбіновані методи оцінювання працівників організації. 3.Етапи розроблення системи оцінювання персоналу. Основні принципи ефективного оцінювання працівників. 4.Оцінювання якості роботи різних категорій персоналу. Особливості та методи оцінювання управлінського персоналу. 5.Аналіз основних психологічних критеріїв оцінки персоналу. Психодіагностичний інструментарій оцінки персоналу. 6.Наслідки атестації та оцінювання персоналу. Накреслення перспектив подальшої діяльності персоналу.	4	4	12
ЗАГ.:	16	18	56

6. Система оцінювання навчальної дисципліни

Загальна система оцінювання навчальної дисципліни	Курс носить прикладний характер, тому значна вага виділяється для виконання практичних завдань. Курс завершується заліком. ДЕННА ФОРМА: Поточні оцінки – 15 балів Контрольна робота – 20 Тести до тем - 15 Практичне завдання 1. Професіограма та психограма та підбір методик – 15+10 Практичне завдання 2. Складання резюме, мотиваційного листа - 10

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
Практичне завдання 3. Практичне завдання 3. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ – 15
Підсумок – 100 балів

ЗАОЧНА ФОРМА:
Відвідування лекцій, робота на семінарських - 10
Тести до тем – 20 балів
Контрольна робота – 20 балів
Практичне завдання 1. Професіограма та психограма та підбір методик – 15+10
Практичне завдання 2. Складання резюме, мотиваційного листа - 10
Практичне завдання 3. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ – 15

Підсумок викладається за національною шкалою:

<table>
<tr><td rowspan="2">Сума балів за всі види навчальної діяльності</td><td rowspan="2">Оцінка ECTS</td><td colspan="2">Оцінка за національною шкалою</td></tr>
<tr><td>для екзамену, курсового проекту (роботи), практики</td><td>для заліку</td></tr>
<tr><td>90 – 100</td><td>A</td><td>відмінно</td><td rowspan="5">Зараховано</td></tr>
<tr><td>80 – 89</td><td>B</td><td rowspan="2">добре</td></tr>
<tr><td>70 – 79</td><td>C</td></tr>
<tr><td>60 – 69</td><td>D</td><td rowspan="2">задовільно</td></tr>
<tr><td>50 – 59</td><td>E</td></tr>
<tr><td>26 – 49</td><td>FX</td><td>незадовільно з можливістю повторного складання</td><td>не зараховано з можливістю повторного складання</td></tr>
<tr><td>0-25</td><td>F</td><td>незадовільно з обов’язковим повторним вивченням дисципліни</td><td>не зараховано з обов’язковим повторним вивченням дисципліни</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>Вимоги до письмових робіт</td>
<td>Контрольна робота включає варіанти тестових завдань відповідно до питань тем курсу.
Контрольна робота оцінюється у 100 балів, вага оцінки – 20 балів.</td>
</tr>
<tr>
<td>Семінарські (практичні) заняття</td>
<td>Критерії поточного оцінювання та самостійної роботи здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю. Студент має отримати не менше 2-х поточних оцінок.
«Відмінно» (5) – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навики роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується</td>
</tr>
</table>

	вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на навчальні підручники, посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень (аналіз статей) та першоджерел. *«Добре» (4)* тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності.Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату. *«Задовільно» (3) --* існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару. *«Незадовільно» (2)* – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні питання.
Практичні завдання:	**Критерії оцінювання практичних завдань** **Критерії оцінювання практичних завдань** **Завдання 1 (частина 1)** 14-15 (відмінно) **–** завдання виконано відповідно до пропонованих схем, розроблено всі складові професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Професіограма та психограма відмічається логічністю розробки, зв'язком між складовими. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати вимоги до професії (посади), виокремлювати основні та другорядні компетентності. У психограмі визначено необхідний рівень розвитку психологічних якостей. Подано опис вакантної посади. Завдання виконано вчасно. 11-13 (добре) - завдання виконано відповідно до пропонованих схем, розроблено складові професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Можливі деякі неточності в описі складових. Професіограма та психограма відмічається логічністю розробки, не все відображено зв'язки між складовими. Виконане завдання відображає здатність студента аналізувати вимоги до професії (посади). Недоліки у виокремленні основних та другорядних компетентності. Завдання виконано вчасно або з незначним запізненням.

	8-12 (задовільно) – у завданні прослідковується порушення пропонованих схем, відсутність окремих складових професіограми та психограми, опис складових відповідає обраній професії. Може бути загальний опис професії без виокремлення складових професіограми. Не відображено зв'язок між складовими професіограми. Студент не відображає основні та другорядні компетентності. Завдання здано у кінці семестру. 4-7 (незадовільно) – опис професії не відображає ключові компоненти професіограми, проаналізовані функціональні обов'язки не відповідають професії. Можливі усні доповнення до виконаного завдання. Завдання здано у кінці семестру. 1-4 (незадовільно) – професіограма та психограма практично не зроблені. 0- Завдання відсутнє. **Завдання 1 (частина 2)** **9-10** (відмінно) – Здійснено адекватний підбір психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Проведено самостійне опрацювання методик. Здійснено аналіз результатів дослідження. Зроблено висновок про відповідність опитуваного психологічним вимогам до професії. Завдання виконано вчасно. Підібрано резюме під розроблену психограму та професіограму. **7-8** (добре**) --** Неточності у виокремленні необхідних та бажаних психологічних якостях. Можливі неточності у підборі психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Або ж не вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Завдання виконано вчасно або з незначним запізненням. **5-6** (задовільно) – не вказано необхідних та бажаних психологічних якостей. Можливі неточності у підборі психологічних методів та методик дослідження професійних психологічно важливих якостей та рис працівника. Не вказано необхідний рівень розвитку психологічної якості. Не проведено опрацювання методик. Або завдання здано у кінці семестру. **3-4** (незадовільно) – психологічні характеристики не відповідають професіограмі. Підібраний психодіагностичний інструментарій не дозволяє зробити висновок про психологічну відповідність претендента професії (посаді). завдання здано у кінці семестру. **1-2** – недостатньо розроблена психограма, психодіагностичний інструментарій не представлено. **0 –** завдання відсутнє. **Практичне завдання 2** **Критерії оцінювання:**

	9-10 (відмінно) – резюме складено відповідно до рекомендацій; чітко, лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента; зрозуміло потреби претендента (посада чи вид діяльності), наявні елементи творчості у створенні резюме; у мотиваційному листі чітко обгрунтовано переваги претендетна, відображено його цінність, мотивацію; Завдання виконано вчасно. **7-8** (добре**) --** резюме складено відповідно до рекомендацій; недостатньо чітко чи не лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента і (або) у мотиваційному листі не чітко обгрунтовано переваги претендетна, відображено його цінність, мотивацію; завдання виконано вчасно або ж незначним запізненням; **5-6** (задовільно) – резюме чи мотиваційний лист носить загальний характер, проте не зрозумілими є компетентності претендента. Або розроблено резюме без мотиваційного листа. Або завдання здано у кінці семестру. **3-4** (незадовільно) – у резюме не відображено основних його складових або є тільки недостатньо обгрунтований мотиваційний лист; **1-2** – резюме не відповідає орієнтовним вимогам до нього; **0** – завдання відсутнє. **Практичне завдання 3** **(ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ)** **Критерії оцінювання:** 14-15 (відмінно) **–** виконано всі вимоги правильно, обгрунтовано необхідні компетентності. План співбесіди, підготовлені питання спрямовані на аналіз компетентностей, обгрунтовано другорядні питання. Підібрано кейс для визначення наявності компетентності (обгрунтовано, яку саме компетпентність). Проаналізовано резюме, мотиваційний лист. Інтерв'ю відповідає рекомендованим етапам. Обгрунтовано висновок про відповідність претендента на посаду. Здійснено самоаналіз відповідно до пропонованих критеріїв. Робота на парі. Студент готовий до виконання практичного завдання на парі (є план, питання і тд). 11-13 (добре) - виконано всі вимоги із незначними помилками. Незначні неточності у обгрунтованні необхідних компетентностей. Складено загальний план співбесіди, підготовлені питання спрямовані на аналіз компетентностей, не обгрунтовано другорядні питання. Підібрано кейс для визначення наявності компетентності (не обгрунтовано, яку саме компетпентність). Проаналізовано резюме, мотиваційний лист. Не чітко прослідковуються етапи інтерв'ю. Недостатньо обгрунтовано висновок про відповідність претендента на

	посаду. Або повністю не виконана будь яка 1 із вимог до завдання. Робота на парі. Студент готовий до виконання практичного завдання на парі (є план, питання і тд). 7-10 (задовільно) – у завданні прослідковується значні порушення вимог, проте загальні орієнтири завдання виконано. Для зарахування (10 балів) обов'язково мають бути визначені необхідні компетентності, складені питання для інтерв'ю, висновок на основі проаналізованого резюме (при умові відсутності на парі). Задовільно ставиться при значних помилках у виконанні більше половини завдань. Або ж не розроблено кейс, відсутні додаткові питання, не здійснено самоаналіз. Студент не готовий до виконання практичного завдання на парі (є план, питання і тд). 4-6 (незадовільно) – визначені необхідні компетентності або ж функціональні обов'язки, складені основні питання для інтерв'ю 1-3 (незадовільно) – вимоги практично не зроблені. 0 - Завдання відсутнє.
Підсумковий контроль	Для отримання заліку студенту необхідно виконати тести до тем, КР, практичні завдання, відвідувати більше 50% занять та набрати 50 балів впродовж вивчення курсу.

7. Політика навчальної дисципліни

Курс носить прикладний характер, тому значна частина завдань є практичними. Студент повинен вчасно виконувати завдання. Виконання завдань передбачає системність і поступовий характер (наступне завдання виконується на основі попереднього). Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичних завдань.
Практичні завдання здаються на семінарському занятті до відповідної теми або ж через день після заняття.
Тести до тем виконуються за день або ж у день відповідного практичного заняття.

Студенти **заочної форми** навчання виконують всі завдання (тести до тем, практичні завдання, контрольну роботу) за **тиждень до початку заліково-екзаменаційної сесії.** Якщо студент заочної форми навчання **не здає завдання вчасно – зниження балів**

Відтермінування здачі завдань самостійної роботи, практичних завдань у випадках хвороби чи якоїсь іншої вагомої для студента причини може бути дозволене за умови надання необхідної документації (довідки і т.д.)/

Якщо студент **здає практичні завдання із запізненням** (зокрема, вкінці курсу) без поважних причин, передбачено **зниження балів.**

Академічна доброчесність:

Вступаючи на цей курс, студенти повинні дотримуватися норм поведінки, прописаних у Положенні про академічну доброчесність у Прикарпатському національному університеті ім. В. Стефаника
Положення про запобігання академічному плагіату:
https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/04/nova-redaktsiia-polozhennia-pro-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu.pdf
Положення 2
https://pnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/Кодекс.FR12.pdf

Відвідування занять:
Студент має виконати всі завдання курсу. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичного завдання, яке проводилось на парі. Студент, який пропустив 65% занять без поважних причин – не допускається до іспиту. Студент, який пропустив заняття з поважної причини, має право відпрацювати його.
Студенти, які навчаються за **індивідуальним графіком**, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Оцінки за роботу на семінарських заняттях отримують за підготовку презентації по темі (самостійна робота) або ж підготовкою тестів до теми.

Якщо студент денної форми **пропустив усі заняття** курсу – здати дисципліну можливо шляхом проходження **повторного курсу**

Передбачено **додаткові бали** (до 4) за активну участь на семінарських заняттях чи іншу активність

Неформальна освіта:
Можливі зарахування курсів, які відповідають змісту дисципліни загалом чи її окремих тем. Такі курси зараховуються відповідно як опрацьована тема чи як виконане практичне завдання.

Комунікація з викладачем відбувається посередництвом старости (з приводу актуальних питань), при особливій потребі вияснити окремі питання індивідуально (які не відображені у силабусі) – через електронну пошту.

8. Рекомендована література

1. 1. Белей М.Д., Гоян І.М. Методи психодіагностики: інструментарій та процедурні особливості [Текст] .-2-ге вид., доп.-Ів.-Франківськ: Видавець Третяк І.Я.,2010 .-256 с.
2. Белей М.Д., Тодорів Л.Д. Основи діагностичної психології. Івано-Франківськ. 2008. 296с.
3. Галян І.М. Психодіагностика : навч. Посібник. К: Академвидав, 2009. 464с.
4. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: навч. Посібник. Терноіль. 2005. 406с.
5. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. Навч.посібник. Київ 2009. 464с.

6. Дехтяренко М. Психологічна діагностика кандидатів на посаду судді та осіб, що претендують на заміщення вакантних посад у суді, як необхідна передумова відбору кваліфікованих судових кадрів//Вісник Вищого адміністративного суду України.-К.:Видавнича організація"Юрінком Інтер",2015.-3 .-С. 45-49.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: навчальний посібник / Л.Е.Орбан-Лембрик. – 2-ге вид., доп. – К.: Академвидав, 2010. – 544с.
8. Злепко С.М., Коваль Л.Г., Петренко В.В., Белзецький Р.С. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України [Текст]: монографія . -- Вінниця:ВНТУ,2010 .-204 с.
9. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів». URL: http://masters.donntu.org/2013/iem/potapova/library/zlenko.pdf
10. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору [Текст]: навч. посібник . К.:Ніка-Центр,2006 .-536с.
11. Клим Б., Копельчак М., Камінецький Я. Проблеми підготовки і працевлаштування кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку//Педагогіка і психологія професійної освіти [Текст]. -- Львів,2007.-№ 5 вересень-жовтень .- С. 189-200.
12. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .-Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с.
13. Синявський В.В. Професіограми і професіокарти професій. Методичний посібник для працівників служби зайнятості (книга УП), - Київ, 2002
14. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів та слухачів післядидплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366с.
15. Наказ про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності у Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1088-22#Text
16. Наказ про затвердження Інструкції з організації та проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах вищих навчальних закладів №355 від 22.09.2009
17. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості [Текст] .-2-ге вид., скор.-Тернопіль:Економічна думка,2003 .-64 с.
18. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
19. Чуйко О.М. Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з курсу «Психологія управління» (для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Психологія»). – Івано-Франківськ. – 139с.
20. Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: Довідково-методичний посібник . – Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010.—216с.
21. Шамлян К., Кліманська М..Проективні методи дослідження особистості [Текст]: підручник.-Львів:ЛНУ ім. І. Франка, 2014 – 466с.

Викладач Чуйко О.М., доцент кафедри соціальної психології