ЛЬВІВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІЗНЕСУ ТА ПРАВА

СИЛАБУС ДИСЦИПЛІНИ «ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

ВК 15

Рівень вищої освіти	**другий (магістерський)**
Спеціальність	**053 Психологія**
Освітньо-професійна програма	**Практична психологія**
Кваліфікація	**Магістр психології**
Рік навчання	**1**
Семестр	**2**
Форма навчання	**денна**
Кількість кредитів ЄКТС	**3,5**
Мова викладання	**українська**

Лектор дисципліни	_____ _____

ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Метою вивчення дисципліни «Психологічні технології управління персоналом» для здобувачів ступеня магістра є формування системи знань про психологічні закономірності управлінської взаємодії з персоналом та практичних умінь застосовувати сучасні психологічні технології добору, оцінювання, мотивації та розвитку персоналу організації.

Завдання дисципліни: 1) розкрити психологічні засади управління персоналом як діяльності; 2) сформувати уміння застосовувати психологічні технології добору й адаптації персоналу; 3) оволодіти технологіями оцінювання персоналу (атестація, Assessment Center); 4) сформувати знання психологічних теорій мотивації та технологій стимулювання персоналу; 5) розкрити технології формування команди, коучингу та управління конфліктами в трудовому колективі.

СТРУКТУРА ДИСЦИПЛІНИ

Тема	Години (лек./ прак./сам.)	Результати навчання	Завдання	Оцінювання
Тема 1. Психологічні засади управління персоналом	2/2/-	Знати: людину як суб'єкта і об'єкта управління; основні концепції управління персоналом (менеджмент персоналу, управління людськими ресурсами). Вміти: аналізувати організацію з точки зору переважної концепції управління персоналом.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 2. Психологія добору та адаптації персоналу	2/2/-	Знати: психологічні технології добору персоналу (скринінг, рекрутинг, хедхантинг); етапи адаптації нового співробітника. Вміти: розробляти структуру співбесіди з оцінюванням компетенцій кандидата.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 3. Мотивація персоналу: психологічні теорії та	2/2/-	Знати: змістовні й процесуальні теорії мотивації праці; технології матеріального та нематеріального стимулювання.	Питання, тести, виконання	5

Тема	Години (лек./ прак./сам.)	Результати навчання	Завдання	Оцінювання
технології стимулювання		Вміти: діагностувати провідні мотиви співробітника та пропонувати відповідні заходи стимулювання.	самостійної роботи	
Тема 4. Технології оцінювання персоналу	2/2/-	Знати: сутність атестації, методу Assessment Center, оцінювання «360 градусів». Вміти: розробляти критерії оцінювання діяльності співробітника для конкретної посади.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 5. Психологія формування команди та управління груповою динамікою	2/2/-	Знати: стадії розвитку команди, відмінності команди від робочої групи, чинники згуртованості колективу. Вміти: діагностувати стадію розвитку конкретної команди та пропонувати заходи щодо підвищення її ефективності.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 6. Коучинг та наставництво як технології розвитку персоналу	2/2/-	Знати: принципи коучингу, наставництва (менторства) та їх відмінності від традиційного навчання персоналу. Вміти: проводити базову коучингову бесіду за структурою постановки та досягнення цілі.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 7. Управління конфліктами та стресом у трудовому колективі	2/2/-	Знати: типи організаційних конфліктів, стратегії їх вирішення; чинники професійного стресу та вигорання персоналу. Вміти: обирати стратегію поведінки в конфлікті залежно від ситуації; пропонувати заходи профілактики вигорання.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Тема 8. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах змін і кризи	2/2/-	Знати: психологічні реакції персоналу на організаційні зміни; технології управління опором змінам. Вміти: розробляти план психологічного супроводу організаційних змін у колективі.	Питання, тести, виконання самостійної роботи	5
Теми для самостійного вивчення	-/-/73	1. Психологічний портрет ефективного HR-менеджера. 2. Внутрішній маркетинг персоналу як психологічна технологія. 3. Психологічні особливості дистанційного та гібридного управління персоналом. 4. Технологія «таємний покупець» у контролі діяльності персоналу. 5. Психологія управлінського спілкування керівника з підлеглими. 6. Формування кадрового резерву: психологічні критерії відбору. 7. Психологічний супровід звільнення персоналу (аутплейсмент). 8. Використання штучного інтелекту в психологічному оцінюванні персоналу: можливості та обмеження.		
Всього	**16/16/73**			
Всього балів за поточний контроль				**40**
Залікова оцінка				**60**
Всього				**100**

ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Інтегральна компетентність	Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами. ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
Спеціальні (фахові) компетентності (СК)	СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік. СК5. Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології. СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах. СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.
Програмні результати навчання (ПРН)	ПРН5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість. ПРН6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість. ПРН8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

Політика щодо дедлайнів та перескладання	Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу лектора за наявності поважних причин (наприклад: лікарняний).
Політика щодо академічної доброчесності	Списування під час контрольних робіт та заліку заборонені (в т.ч. із використанням мобільних девайсів).
Політика щодо відвідування	Відвідування занять є обов'язковим. За об'єктивних причин (наприклад: хвороба, служба, участь у бойових діях, міжнародне стажування) навчання може відбуватись індивідуально.

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Рейтинговий показник	**Оцінка ECTS**	**Оцінка у національній шкалі**	
		Екзамен, диф. залік	**Залік**
90-100	A (відмінно)	Відмінно	Зараховано

82-89	B (добре)	Добре	Зараховано
75-81	C (добре)	Добре	Зараховано
64-74	D (задовільно)	Задовільно	Зараховано
60-63	E (задовільно)	Задовільно	Зараховано
35-59	FX (незадовільно) з можливістю повторного складання	Незадовільно	Незараховано
1-34	F (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням	Незадовільно	Незараховано

ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

Основна література	1. Шкробот М. В. Сучасні технології управління персоналом: навчально-методичний комплекс дисципліни. Навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/87324de2-07d3-4742-a715-454fc28117ad/content 2. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2026. 716 с. https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/9702 3. Телічко Н., Дідур Г., Найда І., Петрів І. Лідерство та мотивація персоналу в контексті організаційної поведінки. Сталий розвиток економіки. 2025. № 5 (56). С. 116–123. https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/1491 4. Калінін А. М. Коучинг як інструмент управління персоналом в умовах сучасного конкурентного середовища. Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2024. № 4 (76). С. 84–94. https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/4493
Додаткова література	1. Бакаленко О. А. Психологія управління: навчальний посібник. Харків: ХНУРЕ, 2020. 120 с. https://openarchive.nure.ua/bitstream/document/10731/3/Bakalenko_MP_2020.pdf 2. Варіна Г., Ковальова О., Гузь Н. Коучинг як інноваційна технологія управління людськими ресурсами. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023. Вип. 2. С. 67–76. http://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/397 3. Мутерко Г. М., Михальов Д. А. Адаптивні моделі управління мотивацією персоналу в контексті національної стратегії післявоєнного відновлення. Економіка та суспільство. 2025. № 79. С. 31–37. https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6654 4. Єршова Н., Жень В. Оцінювання ефективності персоналу: методичний підхід та практична реалізація. Acta Academiae Beregsasiensis. Economics. 2025. № 10. С. 84–96. https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/309
Інформаційні ресурси	1. Електронний архів наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського (ELA KPI). https://ela.kpi.ua 2. Державна служба зайнятості України — розділ з питань управління персоналом та ринку праці. https://dcz.gov.ua 3. International Coaching Federation (ICF) — дослідницький розділ Global Coaching Study. https://coachingfederation.org/resources/research/global-coaching-study/