

(Ф 03.02-110)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний авіаційний університет
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра авіаційної психології

УЗГОДЖЕНО

Декан ФЛСК

Наталія ЛАДОГУБЕЦЬ

«20» 09 2022 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчальної роботи



Анатолій ПОЛУХІН

«20» 09 2022 р.



Система менеджменту якості

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни

«Психологічні технології роботи з персоналом»

Освітньо-професійні програми: «Психологія»

Галузь знань:

05 "Соціальні та поведінкові науки"

Спеціальність:

053 "Психологія"

Форма навчання	Семестр	Усього (годин/кредитів ECTS)	Лекції	Практ. заняття	Лабораторні	Самостійна робота	ДЗ / РГР / К.р	КР / КПр	Форма сем. контролю
Денна:	7	120/4,0	17	34	-	69	1ДЗ	-	Екзамен 7 с
Заочна	7-8	120/4,0	10	4	-	106	К.р. - 8 с	-	Екзамен 8 с

Індекс НБ – 8–053-1/22 – 2.1.26

Індекс НБ-8-053-13/22 – 2.1.26.

СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022 Стор.2 із 14
---	--	-------------------	--

Робочу програму навчальної дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом» розроблено на основі освітньо-професійної програми «Психологія» навчальних та робочих навчальних планів № НБ-8-053-1/22 та РБ-8-053-1/22; №НБ-8-053-13/22 та РБ-8-053-13/22 підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» та відповідних нормативних документів.

Робочу програму розробила

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри авіаційної психології _____ Олена ЛІАНСЬКА

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні випускової кафедри спеціальності 053 «Психологія» та освітньо-професійними програмами «Психологія», протокол № 10 13.09.2022 р.

Гарант освітньо-професійної програми _____ Марина ДІДУХ

Завідувач кафедри _____ Любов ПОМИТКІНА

Робочу програму обговорено та схвалено на засіданні науково-методично-редакційної ради факультету лінгвістики та соціальних комунікацій, протокол _____ від 06.09 2022 р.

Голова НМРР _____ Анжеліка КОКАРСЬКА

Рівень документа – 3б

Плановий термін між ревізіями – 1 рік

Контрольний примірник

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор. ³ із 14	

ЗМІСТ

Сторінка

Зміст

Вступ	4
1. Пояснювальна записка	4
1.1 Місце, мета, завдання навчальної дисципліни	4
1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна....	4
1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна.....	4
1.4. Міждисциплінарні зв'язки	4
2. Програма навчальної дисципліни	5
2.1. Зміст навчальної дисципліни	5
2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля	5
2.3. Тематичний план	6
2.4 Домашнє завдання, завдання на контрольну (домашню) роботу.....	8
2.5 Перелік питань для підготовки до екзамену	9
3. Навчально-методичні матеріали з дисципліни	9
3.1. Методи навчання	9
3.2. Рекомендована література (базова і допоміжна)	9
3.3. Інформаційні ресурси в Інтернет	9
4. Рейтингова система оцінювання набутих студентом знань та вмінь	10

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022 Стор.4 із 15
--	--	-------------------	--

ВСТУП

Робочу програму навчальної дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом» розроблена на основі «Методичних рекомендацій до розроблення і оформлення робочої програми навчальної дисципліни денної та заочної форм навчання», затверджених наказом ректора від 29.04.2021 № 249/од, та відповідних нормативних документів.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1.1. МІСЦЕ, МЕТА, ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Місце дисципліни в системі професійної підготовки фахівця

Дана навчальна дисципліна є складовою практично-орієнтованої підготовки здобувачів вищої освіти до професійної діяльності майбутнього психолога.

Метою викладання дисципліни є підготувати студентів до творчого застосування сучасного наукового знання у галузі психології для створення, адаптації та впровадження цілісних ефективних психологічних технологій, спрямованих на практичне розв'язання широкого кола завдань роботи з персоналом.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є:

- надання майбутнім фахівцям з психології знань про різновиди психологічних технологій роботи з персоналом та можливості їх застосування;
- розуміння студентами технік професійного психологічного відбору персоналу;
- знання технологій оцінювання компетенцій та досягнень персоналу в умовах підприємства;
- оволодіння навичками технологій роботи з конфліктами та кризами персоналу;
- розуміння напрямків тренінгової роботи розвитку персоналу;
- знання технік тайм-менеджменту та стрес-менеджменту персоналу.

1.2. Результати навчання, які дає можливість досягти навчальна дисципліна.

(ІК).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.ПРН1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.ПРН2. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань в галузі психології та професійної діяльності, яка здійснюється в особливих умовах. (в т.ч.і в галузі авіації).ПРН3.Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.ПРН5. Обирати та застосовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій (тести, опитувальники, проектні методики тощо) психологічного дослідження та технологій психологічної допомоги.ПРН8 Презентувати результати власних досліджень усно/ письмово для фахівців і нефахівців у сфері психології. ПРН9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.ПРН 11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій.ПРН14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості. ПРН 15.Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення , навчання та саморозвитку. ПРН 19. Оцінювати і підтримувати якість роботи

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.5 із 15	

1.3. Компетентності, які дає можливість здобути навчальна дисципліна.

Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач:

(ІК).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.

ЗК1.Здатність використовувати державну мову в усіх сферах суспільного життя зокрема у професійному спілкуванні. ЗК 2.Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях .ЗК3.Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. ЗК 5.Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. ЗК 7.Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ФК1.Здатність оперувати категоріально- понятійним апаратом психології. ФК2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення , функціонування та розвитку психічних явищ. ФК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

1.4.Міждисциплінарні зв'язки навчальної дисципліни.

Навчальна дисципліна «Основи психологічної практики» взаємопов'язана з такими дисциплінами, як: «Загальна психологія», «Психологія праці іта відпочинку», «Соціальна психологія», Психодіагностика» та є базою для подальшого вивчення таких психологічних дисциплін: «Методика проведення психологічної експертизи».

1.2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.

2.1. Зміст навчальної дисципліни.

Навчальний матеріал дисципліни структурований за модульним принципом і складається з 1навчального модуля, а саме:

– навчального модуля № 1 " **Модуль 1 «Різновиди психологічних технологій роботи з персоналом»**, який є логічною завершеною, відносно самостійною, цілісною частиною навчальної дисципліни, засвоєння якої передбачає проведення модульної контрольної роботи та аналіз результатів її виконання.

2.2. Модульне структурування та інтегровані вимоги до кожного модуля.

Інтегровані вимоги модуля №1: знати базові поняття психологічної технології, вимоги до підготовки та проведення психологічної технології роботи з персоналом, знати основні психологічні психологічної технології роботи з персоналом, уміти створювати моделі психологічної технології за обраною тематики, реалізовувати її модель та оцінювати її ефективність.

Модуль № 1 " Різновиди психологічних технологій роботи з персоналом"

Тема 1.Психологічні технології роботи з персоналом як предмет вивчення

Технологія як поняття: визначення, завдання, види. Психологічна технологія як поняття. Мета та завдання дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом». Традиція застосування психологічних технологій в управлінській практиці. Напрямки реалізації психологічних технологій роботи з персоналом.

Тема 2. Технологія професійного психологічного відбору персоналу

Поняття та типова структура професійного відбору. Соціальний та економічний ефект заходів професійного відбору. Види та принципи професійного відбору. Завдання та етапи професійного відбору. Методичні основи професійного відбору. Рекрутинг и форсинг. Основні види інтерв'ю.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022 Стор.6 із 15
---	--	-------------------	---

Тема 3. Технологія поточного оцінювання компетенцій та досягнень персоналу в умовах підприємства.

Поняття «компетентність» та «компетенція». Компетентнісний підхід в оцінці персоналу. Структура та види професійної компетентності. Сучасні методи оцінювання компетенцій: визначення, завдання, види, ситуації застосування. Профілі компетенцій. Історія асесмент-центру як методу оцінки персоналу. Структура асесмент-центру. Методичне забезпечення асесмент-центру як технології оцінки персоналу організації. Технологія організації та проведення асесмент-центру.

Тема 4. Психологічні технології професійної адаптації та мотивації персоналу

Професійна адаптація як психологічний феномен. Основні проблеми у професійній адаптації персоналу. Методичне забезпечення професійної адаптації персоналу. Технологія професійної адаптації персоналу. Основні проблеми у професійній мотивації персоналу. Методичне забезпечення технології професійної мотивації персоналу.

Тема 5. Коучинг-технологія та їх застосування в супроводі та розвитку персоналу організації

Коучинг: визначення, джерела, види, основи, етапи. Піраміда Ділтса як коуч-модель. Колесо життєвого балансу як коуч-модель. Технологія шкалування. Техніка GROW. Обмежуючі переконання як коуч-інструмент.

Тема 6. Психологічні технології супроводу кар'єри персоналу, супроводу професійної ідентичності, допомоги при професійних деформаціях та кризах

Типологія професійної кар'єри. Кар'єрне консультування як технологія. Поняття «професійна ідентичність»: визначення, підходи до аналізу, класифікація видів. Методичне забезпечення роботи психолога з професійною ідентичністю персоналу.. Професійні кризи у професійній самореалізації особистості: детермінанти прояву, функції, варіанти подолання, моделі психологічної допомоги персоналу. Професійна деформація у професійній самореалізації особистості: детермінанти, класифікація видів, психологічні засоби профілактики та подолання професійних деформацій персоналу.

Тема 7. Тренінгова технологія розвитку персоналу. Ділові ігри як технологія розвитку персоналу

Розвиток персоналу як завдання HR-менеджменту. Структура цілей і завдань розвитку персоналу. Тренінг як технологія роботи з персоналом: етапи та завдання. Проектування тренінгів для персоналу. Компоненти тренінгової програми. Оцінка ефективності тренінгової програми для розвитку персоналу. Тренінг комунікативних компетенцій персоналу як технологія психологічної роботи. Ділова гра як психологічний феномен. Проектування ділових ігор для персоналу. Компоненти ділових ігор. Оцінка ділових ігор для розвитку персоналу.

Тема 8 Технології психологічної роботи з діловими конфліктами

Управління конфліктом як система психологічних технологій. Превентивна психологічна робота з персоналом, схильним до конфліктів. Комунікативні психологічні техніки роботи з конфліктними ситуаціями. Тренінг конфліктологічної компетентності персоналу. Процес психологічного посередництва. Медіативна компетентність як феномен.

Тема 9. Стрес-менеджмент як технологія розвитку персоналу. Тайм-менеджмент як технологія розвитку персоналу

Стрес-менеджмент як психологічний феномен. Завдання стрес-менеджменту. Проектування стрес-менеджменту для персоналу. Компоненти стрес-менеджменту. Оцінка стрес-менеджменту як технології розвитку персоналу. Тайм-менеджмент як психологічний феномен. Завдання тайм-менеджменту. Проектування тайм-менеджменту для персоналу. Компоненти тайм-менеджменту. Оцінка тайм-менеджменту як технології розвитку персоналу.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.7 із 15	

2.3. Тематичний план.

№ п/п	Назва теми	Обсяг навчальних занять (год.)							
		Денна форма навчання				Заочна форма навчання			
		Усього	Лекції	Практ. Заняття	СРС	Усього	Лекції	Практ. Заняття	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Модуль 1 «Різновиди психологічних технологій роботи з персоналом»									
		7 семестр				7 семестр			
1.1	Психологічні технології роботи з персоналом як предмет вивчення	8	2	2	4	10	2		8
1.2	Напрямки реалізації психологічних технологій роботи з персоналом.	5		2	3				
1.3	Технологія професійного психологічного відбору персоналу	8	2	2	4	10	2		8
1.4	Рекрутинг и форсинг. Основні види інтерв'ю.	5		2	3				
1.5	Технологія поточного оцінювання компетенцій та досягнень персоналу в умовах підприємства.	8	2	2	4	10	2		8
1.6	Методичне забезпечення асесмент-центру як технології оцінки персоналу організації.	5		2	3				
1.7	Психологічні технології професійної адаптації та мотивації персоналу	8	2	2	4	8 семестр			
						7			7
1.8	Методичне забезпечення технології професійної мотивації персоналу.	5		2	3	7			7
1.9	Коучинг-технологія та їх застосування в супроводі та розвитку персоналу організації	8	2	2	4	7	2		9

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022 Стор.8 із 15
---	--	-------------------	--

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10	Техніки коучингу для професійного розвитку персоналу	5		2	3	7			7
1.11	Психологічні технології супроводу кар'єри персоналу, супроводу професійної ідентичності, допомоги при професійних деформаціях та кризах	8	2	2	4	6		2	8
1.12	Кар'єрне консультування як технологія роботи з персоналом	5		2	3	7			7
1.13	Тренінгова технологія розвитку персоналу. Ділові ігри як технологія розвитку персоналу	8	2	2	4	6		2	8
1.14	Проектування ділових ігор для персоналу.	5		2	3	7			7
1.15	Технології психологічної роботи з діловими конфліктами	8	2	2	4	6	2		8
1.16	Тренінг конфліктологічної компетентності персоналу.	5		2	3	7			7
1.17	Стрес-менеджмент як технологія розвитку персоналу. Тайм-менеджмент як технологія розвитку персоналу	3	1		2	7			7
1.18	Домашнє завдання	8			8	-	-	-	-
1.18	Модульна контрольна робота №1	5		2	3	-	-	-	-
1.19	Контрольна (домашня) робота (ЗФН)					8			8
Усього за модулем №1		120	17	34	69	120	10	4	106
Усього за навчальною дисципліною		120	17	34	69	120	10	4	106

2.4 Домашнє завдання, завдання на контрольну (домашню) роботу

2.4.1. Домашнє завдання

Домашнє завдання виконується в сьомому семестрі, відповідно до затверджених в установленому порядку методичних рекомендацій, з метою закріплення та поглиблення

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022 Стор.9 із 15
---	--	-------------------	--

теоретичних знань та вмінь студентів і є важливим етапом у засвоєнні навчального матеріалу. Домашнє завдання виконується на основі навчального матеріалу, винесеного на самостійне опрацювання студентами, є складовою модулю №1 **«Різновиди психологічних технологій роботи з персоналом»**.

Мета домашнього завдання полягає в розробці технології з супроводу та розвитку персоналу за власним вибором. Виконання, оформлення та захист домашнього завдання здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій.

Час, потрібний для виконання домашнього завдання, – 8 годин самостійної роботи.

2.4.2. Завдання на контрольну (домашню) роботу (ЗФН).

Завдання на контрольну (домашню) роботу розробляються автором робочої програми. Вказані навчальні матеріали затверджуються протоколом засідання випускової кафедри, доводяться до відома студента індивідуально і виконуються відповідно до методичних рекомендацій. Номер варіанту теми контрольної роботи дорівнює сумі трьох останніх цифр індивідуального навчального плану студента. Мета контрольної (домашньої) роботи полягає у виконанні конкретного фахового завдання за обраною проблемою на основі оволодіння аналізу різних видів психологічного дослідження та навичок їх моделювання. Виконання, оформлення та захист контрольної роботи здійснюється студентом в індивідуальному порядку відповідно до методичних рекомендацій.

Час, потрібний для виконання курсової роботи, -8 годин самостійної роботи.

2.5 Перелік питань для підготовки до екзамену

Перелік питань розробляється провідним викладачем кафедри відповідно до робочої програми, затверджується на засідання кафедри та доноситься до відома студентів

3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ З ДИСЦИПЛІНИ

3.1. Методи навчання

При вивченні навчальної дисципліни використовуються наступні методи навчання: пояснювально-ілюстративний метод; метод проблемного викладу, ситуаційні задачі, кейс-метод.

3.2. Рекомендована література

Базова література

3.2.1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ КПІ імені Ігоря Сікорського, 2019.-528с.

3.2.2. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації: монографія /Л.М.Карамушка, Т.М.Дзюба. – К.: Наук. світ, 2019. – 268 с.

3.2.3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. – К.: Ніка-Центр, 2020. – 536 с.

3.2.4. Оцінювання персоналу: Навч. посіб. / за ред. С.О. Цимбалюк, О.М. Білик.- Київ: КНЕУ.-2021.-230с.

Допоміжна література

3.2.5. Вітмор Дж. Ефективний коучинг: принципи і практика, 5-те видання.-Київ:

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022 Стор.10 із 15
---	--	-------------------	---

КМ-Букс, 2019.-258 с.

3.2.6.Миколайчук І.П, Хмурова В. В. Професіоналізм менеджерів в Україні: резерви зростання. Вісник Київського національного торговельно-економічного університету.- 2019.- №4.- С. 110-120.

3.2.7.Паршак О. Тренінгова програма "Психологія ставлення до грошей персоналу комерційних організацій // Організаційна психологія. Економічна психологія. - 2020. - № 4. - С. 82-96.

3.2.8.Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія/ за ред.: С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2019.- 540 с.

3.2.9. Рульєв В. А., Буткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом : навч.посіб. Київ : Кондор, 2020.- 420 с.

3.3. Інформаційні ресурси в Інтернеті

3.3.1. Зленко А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів».

Режим доступу :<http://masters.donntu.org/iem/potapova/library/zlenko.pdf>

3.3.2.Следь О. М. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1724>

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.11 із 15	

4. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ НАБУТИХ СТУДЕНТОМ ЗНАНЬ ТА ВМІНЬ

4.1. Оцінювання окремих видів виконаної студентом навчальної роботи здійснюється в балах відповідно до табл. 4.1.

Таблиця 4.1.

Вид навчальної роботи	Мах кількість балів		Вид навчальної роботи	Мах кількість балів	
	Денна форма навчання	Заочна форма навч-ня		Денна форма навч-ня	Заочна форма навч-ня
7 семестр			7-8 семестри		
Модуль 1 «Різновиди психологічних технологій роботи з персоналом»					
Вид навчальної роботи	бали	бали			
Вичерпне розкриття питання на практичному занятті	4б.х 8 = 32б.	10б. х 2 = 20 б.			
Експрес-контроль	6б. х 1=6 б.				
Виконання домашнього завдання	12б. х 1=12 б				
Виконання контрольної (домашньої) роботи		40			
.. Для допуску до виконання модульної контрольної роботи №1 студент має набрати не менше	30 балів	—			
Виконання модульної контрольної роботи №2	30				
Усього за модулем№1				80	60
Семестровий екзамен				20	40
Усього за дисципліною				100	

4.2. Виконані види навчальної роботи зараховуються студенту, якщо він отримав за них позитивну рейтингову оцінку.

4.3. Сума рейтингових оцінок, отриманих студентом за окремі види виконаної навчальної роботи, становить поточну модульну рейтингову оцінку, яка заноситься до відомості модульного контролю.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.12 із 15	

4.4. Сума підсумкової семестрової модульної та **екзаменаційної** рейтингових оцінок, у балах становить підсумкову семестрову рейтингову оцінку, яка перераховується в оцінки за національною шкалою та шкалою ECTS (Додаток 4).

4.5. Підсумкова семестрова рейтингова оцінка в балах, за національною шкалою та шкалою ECTS заноситься до заліково-екзаменаційної відомості, навчальної картки та залікової книжки студента, наприклад, так: **92/Відм./А, 87/Добре/В, 79/Добре/С, 68/Задов./D, 65/Задов./Е** тощо.

4.6. Підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни дорівнює підсумковій семестровій рейтинговій оцінці. Зазначена підсумкова рейтингова оцінка з дисципліни заноситься до Додатку до диплома.

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.13 із 15	

(Ф 03.02 – 01)

АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА

№ прим.	Куди передано (підрозділ)	Дата видачі	П.І.Б. отримувача	Підпис отримувача	Примітки

(Ф 03.02 – 02)

АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Підпис ознайомленої особи	Дата ознайомлення	Примітки

(Ф 03.02 – 04)

АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЇ

№ пор.	Прізвище ім'я по-батькові	Дата ревізії	Підпис	Висновок щодо адекватності
	Григорук О.М.	28.08.24	Сиф.	Додаток 4
	Григорук С.М.	29.08.24 №13		Додаток 4

(Ф 03.02 – 03)

АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

№ зміни	№ листа (сторінки)				Підпис особи, яка внесла зміну	Дата внесення зміни	Дата введення зміни
	Зміненого	Заміненого	Нового	Анульованого			

(Ф 03.02 – 32)

УЗГОДЖЕННЯ ЗМІН

	Підпис	Ініціали, прізвище	Посада	Дата
Розробник				
Узгоджено				
Узгоджено				
Узгоджено				

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.14 із 15	

**Відповідність оцінок у балах оцінкам за національною шкалою
(рекомендовані значення)**

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	15	
3	4	5	6	7	8	9	9-10	10-11	12-13	13-14	14-15	Відмінно
2,5	3	4	5	6	6-7	7-8	8	9	10-11	11-12	12-13	Добре
2	2,5	3	4	4-5	5	6	6-7	7-8	8-9	9-10	9-11	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
15-16	16-17	17-18	17-19	18-20	19-21	20-22	21-23	22-24	23-25	24-26	25-27	Відмінно
12-14	13-15	14-16	15-16	15-17	16-18	17-19	18-20	18-21	19-22	20-23	20-24	Добре
10-11	10-12	11-13	12-14	12-14	13-15	13-16	14-17	15-17	15-18	16-19	16-19	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
26-28	26-29	27-30	28-31	29-32	30-33	31-34	32-35	33-36	34-37	34-38	35-39	Відмінно
21-25	22-25	23-26	23-27	24-28	25-29	26-30	27-31	27-32	28-33	29-33	29-34	Добре
17-20	18-21	18-22	19-22	19-23	20-24	20-25	21-26	22-26	22-27	23-28	24-28	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	
36-40	37-41	38-42	39-43	40-44	41-45	42-46	43-47	43-48	44-49	45-50	46-51	Відмінно
30-35	31-36	32-37	32-38	33-39	34-40	35-41	35-42	36-42	37-43	38-44	38-45	Добре
24-29	25-30	25-31	26-31	27-32	27-33	28-34	28-34	29-35	30-36	30-37	31-37	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	
47-52	48-53	49-54	50-55	51-56	51-57	52-58	53-59	54-60	55-61	56-62	57-63	Відмінно
39-46	40-47	41-48	41-49	42-50	43-50	44-51	44-52	45-53	46-54	47-55	47-56	Добре
31-38	32-39	32-40	33-40	34-41	34-42	35-43	36-43	36-44	37-45	37-46	38-46	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	
58-64	59-65	60-66	60-67	61-68	62-69	63-70	64-71	65-72	66-73	67-74	68-75	Відмінно
48-57	49-58	50-59	50-59	51-60	52-61	53-62	53-63	54-64	55-65	56-66	56-67	Добре
38-47	39-48	40-49	40-49	41-50	41-51	42-52	43-52	43-53	44-54	44-55	45-55	Задовільно

Оцінка у балах												Оцінка за національною шкалою
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	
68-76	69-77	70-78	71-79	72-80	73-81	74-82	75-83	76-84	77-85	77-86	78-87	Відмінно
57-67	58-68	59-69	59-70	60-71	61-72	62-73	62-74	63-75	64-76	65-76	65-77	Добре
46-56	46-57	47-58	47-58	48-59	49-60	49-61	50-61	50-62	51-63	52-64	52-64	Задовільно

	Система менеджменту якості. Робоча програма навчальної дисципліни "Психологічні технології роботи з персоналом"	Шифр документа	СМЯ НАУ РП 12.01.11-01-2022
		Стор.15 із 15	

Додаток 4

**Відповідність підсумкової семестрової рейтингової оцінки в балах
оцінці за національною шкалою та шкалою ECTS**

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок)
82-89	Добре	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)
75-81		C	Добре (в загальному вірне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)
67-74	Задовільно	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)
60-66		E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)
35-59	Незадовільно	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)
1-34		F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)