

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

КАФЕДРА ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор НАВС
полковник поліції
Станіслав ГУСАРЄВ



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОДІАГНОСТИКА

для підготовки фахівців ступеня вищої освіти магістр
за спеціальністю 053 «Психологія»
галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Статус дисципліни – вибіркова
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти – магістр
Галузь знань – соціальні та поведінкові науки (05)
Спеціальність – психологія (053)
Освітня програма – психологія
Форми здобуття вищої освіти – заочна
Мова навчання – українська
Форма підсумкового контролю – залік

Робоча програма з навчальної дисципліни «Організаційна психодіагностика» складена для здобувачів вищої освіти відповідно до програми підготовки фахівців за спеціальністю 053 «Психологія» ступеня вищої освіти «Магістр», за заочною формою навчання.

Розробник:

Марина Дідух – старший викладач кафедри юридичної психології, кандидат психологічних наук

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри юридичної психології.
Протокол від 25 . 02 . 2021 року № 11

Завідувач кафедри

юридичної психології



Олена Кудерміна

Схвалено науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ

Протокол від 22 . 03 2021 року № 8

Голова науково-методичної ради



Станіслав Гусарєв

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма переглянута на 202 /202 н.р. без змін; зі змінами .
(Додаток _).

протокол засідання кафедри від
____.____.202_ № ____

протокол науково-методичної ради
від ____ . ____ . 202_ № ____

Завідувач кафедри

Голова НМР

Олена КУДЕРМІНА

Станіслав ГУСАРЄВ

Робоча програма переглянута на 202 /202 н.р. без змін; зі змінами
(Додаток _).

протокол засідання кафедри від
____.____.202_ № ____

протокол науково-методичної ради
від ____ . ____ . 202_ № ____

Завідувач кафедри

Голова НМР

Олена КУДЕРМІНА

Станіслав ГУСАРЄВ

©Дідух М.М., 2021 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ

Дисципліна має розкрити майбутнім фахівцям у психології зміст понять організаційної поведінки, організаційної культури та чинників, що їх формують, навчити підбирати й застосовувати методичний інструментарій для визначення особливостей соціально-психологічного клімату організації, розробляти програми для його формування.

Предмет вивчення навчальної дисципліни є розпізнавання конкретного психічного явища, що перебуває в динамічному стані, з локалізацією його за якістю і часом.

Міждисциплінарні зв'язки: основи психології, загальна психологія, історія психології, психологія девіантної поведінки, соціальна психологія, практична психологія, психофізіологія, психологія організацій, психологічна служба і т.д.

1. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1 **Метою** дисципліни «Організаційна психодіагностика» є:

- опанування основним інструментарієм вивчення закономірностей і специфіки спільної діяльності людей в організації;
- оволодіння навичками роботи з окремим працівником та групою;
- створення теоретичного підґрунтя для поглибленого вивчення проблематики організаційної психології та використання набутих знань на практиці.
- створення цілісного уявлення здобувачів вищої освіти про диференціацію окремих психічних якостей, типологій індивідів та відмінності груп за різними психологічними критеріями;
- озброєння майбутніх психологів вмінням самостійно проводити психодіагностичну роботу, робити висновки та пропозиції щодо психологічної консультативної роботи, а також закладення теоретичного підґрунтя професійного використання психометричних методів;
- навчання здобувачів вищої освіти самостійному проведенню психодіагностичних обстежень за допомогою основних методик сучасної психодіагностики, методично та науково вірному інтерпретуванню зібраних даних з урахуванням знань, отриманих з інших дисциплін;
- формування у здобувачів вищої освіти вмінь і навичок діагностики індивідуально-типологічних відмінностей в нормі та патології з використанням сучасних психодіагностичних методик;
- засвоєння та використання методик діагностики індивідуальних

відмінностей психіки;

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Організаційна психодіагностика» є:

-- орієнтування в основних принципах, етичних стандартах, вимогах, що пред'являються до користувачів психодіагностичних методик, в вимогах до психодіагностичних методик і правилах їх застосування, ознаках ефективного наукового застосування новітніх досягнень у галузях організаційної психодіагностики;

- формувати вміння використовувати методи практичної психології в організаціях та на виробництві, зокрема: психодіагностики, психокорекції, психологічного консультування;

- використовувати отримані знання для набуття кваліфікації та саморозвитку професійно важливих якостей практикуючого психолога в організаціях;

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- здійснення психологічного аналізу сутності організації (вивчення змісту та структури організації, особливостей діяльності різних типів організацій, основних станів їх діяльності і психологічних закономірностей розвитку та ін.);

- психологічні основи діяльності персоналу організацій (добір персоналу організації, забезпечення успішної адаптації працівників в організації, досягнення їх ефективної професійної кар'єри та ін.);

- проведення дослідження особливостей ефективної взаємодії працівників та організації (аналіз різних типів входження працівників в організацію, формування відданості працівників організації, вплив різних типів організаційної культури на ефективність діяльності організації та ін.);

- вивчення психологічних основ забезпечення психічного здоров'я працівників організації (аналіз причин виникнення професійного стресу в організації, попередження і подолання синдрому «професійною вигорання» працівників, забезпечення гармонійного поєднання професійного та приватного життя та ін.) тощо;

вміти:

- володіти методами дослідження психодинамічних властивостей людини;

- оцінювати рівень сформованості пізнавальних процесів;

- користуватися тестами загальних здібностей та інтелекту;

- застосовувати стандартизовані психологічні опитувальники;

- володіти проєктивними методиками;

- здійснювати діагностику міжособистісних стосунків в організаціях;

- описувати та узагальнювати результати організаційної психодіагностики;

- складати психологічні характеристики, портрети особи, колективу, організації;

- робити прогнози та надавати рекомендації.

- 1.3. Програмні компетентності відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти:

- *Інтегральна компетентність*

- Здатність вирішувати складні завдання та проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення дослідження та (або) здійснення інновацій та характеризується комплексністю та невизначеністю умов та вимог.

- *Загальні компетентності*

ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК8. Здатність розробляти та управляти проєктами.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

Додаткові соціально-особистісні компетенції (навички):

ЗК 11. Формування «soft skills»:

- *індивідуальних*: тайм-менеджмент; гнучкість/здатність адаптуватися; організація простору; властивість ефективно приймати рішення та вирішувати проблеми; вміння чітко ставити завдання і формулювати цілі; позитивне мислення та оптимізм;

- *комунікативних*: креативність; логіка; менеджмент знань та інформації; навички формування гармонійних міжособистісних відносин; здатність чітко виражати власні думки та взаємодіяти з різними типами людей; здатність відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо; вміння працювати в команді;

- *управлінських*: володіння навичками психологічного впливу; уміння вирішувати проблемні ситуації.

- *Фахові компетентності*

- ФК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

- *Додаткові фахові компетентності, визначені за освітньою програмою:*

- ФК10. Здатність самостійно розробляти проєкти шляхом творчого застосування існуючих та генерування нових ідей.

- *Програмні результати навчання*

- ПРН4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

- 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.
 - *Додаткові програмні результати навчання, визначені за освітньою програмою:*
 - ПРН11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

Програма навчальної дисципліни складається з таких тем:

- Тема 1. Особливості діагностичної роботи організаційного психолога.
- Тема 2. Діагностична робота психолога в вирішенні задач професійного відбору персоналу
- Тема 3. Діагностична робота психолога в вирішенні задач щодо визначення професійної компетентності персоналу.
- Тема 4. Методики психологічного обстеження при вирішенні задач профвідбору і визначення професійної компетенції персоналу

Мова навчання: українська.

Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри юридичної психології, які безпосередньо проводять заняття, або звернувшись з письмовим запитом на електронну пошту кафедри (детальна інформація на офіційному сайті)..

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 90 годин/ 3 кредити ECTS.

2. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		заочна форма навчання
Кількість кредитів ECTS – 3	Галузь знань «Соціальні та поведінкові науки» (05) Спеціальність:	Вибіркова

	«Психологія» (053)	
Кількість розділів –		Рік підготовки:
		1-й
Загальна кількість годин – 90		Семестр
		11 12
		Лекції
		4 год.
		Семінарські
		2 год.
Тижневих годин для денної форми навчання:	Ступінь вищої освіти:	Практичні
аудиторних --	магістр	4 год.
самостійної роботи здобувача вищої освіти		Самостійна робота
--		80 год.
		Вид контролю:
		Залік

3. СТРУКТУРА ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН)

№ з/п	Назви тем	Всього годин	в т.ч. аудиторних			Самостійна робота
			Лекції	Семінари	Практичні	
1.	Особливості діагностичної роботи організаційного психолога.	8	2			10
2.	Діагностична робота	14	2	2		10

	психолога в вирішенні задач професійного відбору персоналу					
3.	Діагностична робота психолога в вирішенні задач щодо визначення професійної компетентності персоналу.	34			2	30
4.	Методики психологічного обстеження при вирішенні задач профвідбору і визначення професійної компетенції персоналу.	34	-	-	2	30
	ЗАЛІК					
Всього по дисципліні:		90	4	2	4	80

4. ТЕМАТИКА І ПЛАНИ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Особливості діагностичної роботи організаційного психолога.

Лекційне заняття – 2 год

Навчальні питання:

1. Методи психодіагностики в організації
2. Правила застосування психодіагностичних методик
3. Етапи психологічної діагностики

Тема 2. Діагностична робота психолога в вирішенні задач професійного відбору персоналу

Лекційне заняття – 2 год

Навчальні питання:

1. Модель визначення професійної відповідності персоналу
2. Професіограма професії
3. Можливості сучасних психодіагностичних методик в вирішенні завдань профвідбору і підбору кадрів.

ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 2. Діагностична робота психолога в вирішенні задач професійного відбору персоналу

Семінарське заняття – 2 год

Навчальні питання:

1. Модель визначення професійної відповідності персоналу
2. Способи рішення професійних завдань
3. Професіограма професії «менеджер»
4. Можливості сучасних психодіагностичних методик в вирішенні завдань профвідбору і підбору кадрів.

Тема 3. Діагностична робота психолога в вирішенні задач щодо визначення професійної компетентності персоналу.

Практичне заняття – 2 год

Навчальні питання:

1. Оцінка соціальної і професійної адаптації співробітника
2. Оцінка професійної компетентності персоналу
3. Вимоги до професій і виявлення професійно важливих якостей фахівців систем «людина-природа», «людина-техніка», «людина-знакова система», «людина-художній образ», «людина-людина»

Мета практичного заняття: найбільш ефективною в даному випадку є методики вивчення ступеню задоволеності умовами праці. Схема оцінки об'єктивної адаптації працівника: метод групової оцінки особистості (ГОЛ); методика Р. Бейлса. Схема оцінки суб'єктивної адаптації співробітника: діагностична бесіда (бесіда для виявлення суб'єктивних критеріїв адаптації співробітника); методика вивчення задоволеності умовами праці.

Тема 4. Методики психологічного обстеження при вирішенні задач профвідбору і визначення професійної компетенції персоналу

Практичне заняття – 2 год

Навчальні питання:

1. Психодіагностика інтелекту і креативності
2. Діагностика пізнавальних процесів
3. Діагностика особистісних якостей, інтересів і схильностей

Мета практичного заняття: формування вмінь і навичок дослідження пізнавальних процесів, загальних здібностей та інтелекту. Опрацювання тестів: Бурдона; Мюнстерберга; «розподіл і переключення уваги»; Ліпмана «Логічні закономірності». Методик: «Розстановки чисел»; «Оперативна пам'ять»; «Пам'ять на числа»; «Пам'ять на образи»; «Числові ряди», або оцінка математичного мислення; «Інтелектуальна лабільність»;

«Особистісний диференціал»; «Дослідження ригідності»; «Вимірювання раціональності». Опитувальники: самооцінки терпіння; оцінки своєї упертості.

Мета практичного заняття: формування вмінь і навичок дослідження нервово-психічної стійкості, мотиваційної сфери, комунікативних якостей шляхом опрацювання методик: вивчення задоволеності умовами праці; Ч. Спілбергера, Ю. Л. Ханіна; «Прогноз».

Опрацювання опитувальника САН; вивчення мотивації успіху і боязні невдачі; вивчення потреби в досягненні; шкала мотивації схвалення; оцінка рівня товариськості (Тест В.Ф. Рахівського); тестової карти комунікативної діяльності; аналіз процесу взаємодії по Р. Бейлсу.

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота студентів передбачає опрацювання лекційного матеріалу, словникову роботу, підготовку до семінарських занять, вивчення окремих тем дисципліни на основі використання рекомендованих основних та додаткових літературних джерел, підготовку мультимедійних презентацій з окремих тем та питань дисципліни, добір прикладів для тлумачення теоретичних положень, добір методик вивчення психічних явищ, статистичну обробку емпіричних даних, підготовку доповідей, повторення навчального матеріалу та підготовку до підсумкового контролю тощо.

Тематика реферативних повідомлень:

1. Метод експерименту в психології управління
2. Методи вивчення соціально-психологічного клімату колективу
3. Соціально-психологічні складові та форми управлінського спілкування
4. Менеджер і стиль керівництва,
5. Організаційна культура менеджера
6. Психологія ділової бесіди
7. Психологічні особливості публічного виступу
8. Імідж та його психологічні складові
9. Формальні й неформальні структури в трудовому колективі
10. Психологічна складова проблеми підвищення ефективності праці
11. Формування й регулювання соціально-психологічного клімату трудового колективу
12. Управлінські конфлікти
13. Методи арбітражу й посередництва в дозволі конфліктів
14. Реклама як метод керування людьми: визначення, функції та психологічна ефективність

15. Методи організації групової дискусії при виробленні управлінського рішення
16. Психотехніки поведіння керівника в процесі ухвалення рішення
17. Психологічні проблеми керівництва науковим колективом
18. Психологічні принципи та методи в керівництві художнім колективом
19. Психологія керування в міжнародних відносинах
20. Психологічні проблеми жінок у керуванні
21. Система методів практичної психологічної роботи в керуванні
22. Функції психодіагностики в практиці керування
23. Тренінгові психологічні методики розвитку майстерності керівних кадрів

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ ТА КОНТРОЛЮ

Методи навчання

Словесні

Розповідь-пояснення використовується під час навчання здобувачів протягом лекції. За метою виділяються такі види розповіді: розповідь-вступ, розповідь-повість, розповідь-висновок. Ефективність зазначеного методу залежить головним чином від уміння викладача розповідати, дохідливості та доступності інформації, від поєднання його з іншими методами навчання.

Бесіда – це діалог між викладачем та студентом, який дає можливість за допомогою цілеспрямованих і вміло сформульованих питань спрямувати здобувачів на активізацію отриманих знань. Саме з допомогою їх викладач активізує діяльність здобувачів, ставлячи їм запитання для розмірковування, розв'язання проблемної ситуації.

Наочні методи

Ілюстрація – допоміжний метод при словесному методі, її значення полягає в яскравішому викладенні та показі власної думки.

Демонстрація характеризується рухомістю засобу демонстрування, наприклад, демонстрація навчальних фільмів.

Практичні методи: розв'язок задач, виконання практичних робіт, опрацювання методик та тестів. Ці методи не несуть нової навчально-пізнавальної інформації, а служать лише для закріплення, формування практичних умінь при застосуванні раніше набутих знань.

Навчальна робота під керівництвом викладача – самостійна робота. До неї належать написання рефератів, самостійні письмові роботи, контрольні роботи, вирішування тестів.

Методи контролю

Перевірка глибини засвоєння знань, рівня сформованості навичок та умінь здобувачів відбувається у формі поточного, проміжного та підсумкового видів контролю.

Поточний контроль здійснюється через оцінювання усних відповідей щодо проблем для обговорення, передбачених планом семінарських занять, а також шляхом:

- проведення експрес-опитувань,
- тестування,
- підготовки доповідей і рефератів,

При оцінюванні враховується глибина теоретичних знань студентів і вміння застосовувати їх на практиці.

Проміжний контроль передбачає перевірку рівня засвоєння студентами теоретичного матеріалу, що здійснюється в межах семестру наприкінці планового вивчення тем змістового модуля. Рівень практичних навичок оцінюється в процесі вирішування студентами тестових завдань за тематикою дисципліни.

Підсумковий контроль проводиться у формі заліку.

7. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Основні напрями організаційної психодіагностики
2. Міждисциплінарні зв'язки організаційної психодіагностики.
3. Методи психодіагностики в організації
4. Вимоги до психодіагностичних методів і рівня кваліфікації психолога.
5. Недоліки використання тестів в роботі по профвідбору менеджерів
6. Правила застосування психодіагностичних методик
7. Етапи застосування психологічної діагностики
8. Основні види надання результатів діагностики для кадрового консультування
9. Класи способів рішень професійних завдань
10. Професіограма та її складові
11. Поняття та сутність професійного відбору
12. Оцінка соціальної і професійної адаптації співробітника
13. Оцінка професійної компетентності персоналу
14. Вимоги до професій і виявлення професійно важливих якостей фахівців систем «людина-техніка», «людина-людина»
15. Вимоги до професій і виявлення професійно важливих якостей фахівців систем «людина-знакова система», «людина-художній образ»
16. Методика Р. Бейлса.

- 17.Схема оцінки суб'єктивної адаптації співробітника: діагностична бесіда (бесіда для виявлення суб'єктивних критеріїв адаптації співробітника)
- 18.Схема оцінки об'єктивної адаптації працівника: метод групової оцінки особистості (ГОЛ)
- 19.Методика вивчення задоволеності умовами праці
- 20.Психодіагностика інтелекту і креативності
- 21.Діагностика пізнавальних процесів
- 22.Діагностика особистісних якостей, інтересів і схильностей
- 23.Опитувальник самооцінки терпіння
- 24.Тест Бурдона
- 25.Тест Мюнстерберга
- 26.Тест «розподіл і переключення уваги»
- 27.Тест Ліпмана «Логічні закономірності»
- 28.Методика «Розстановки чисел»
- 29.Методика «Оперативна пам'ять»
- 30.Методика «Пам'ять на числа»; «Пам'ять на образи»
- 31.Методика «Числові ряди», або оцінка математичного мислення
- 32.Методика «Інтелектуальна лабільність»
- 33.Діагностика нервово-психічної стійкості
- 34.Діагностика мотиваційної сфери
- 35.Діагностика комунікативних якостей
- 36.Методика вивчення задоволеності умовами праці
- 37.Методика «Прогноз»
- 38.Тестові карти комунікативної діяльності
- 39.Оцінка рівня товарищескості (Тест В.Ф. Рахівського)
- 40.Вивчення потреби в досягненні
41. Шкала мотивації схвалення
- 42.Методика Ч. Спілбергера, Ю. Л. Ханіна
- 43.Аналіз процесу взаємодії по Р. Бейлсу
- 44.Діагностика професійної спрямованості
- 45.Діагностика професійної компетентності
- 46.Діагностика соціально-психологічних характеристик групових особливостей і процесів
- 47.Методика «Мотиви вибору професії»
- 48.Тест Д. Голланда за визначенням типу особистості
49. Профорієнтаційна анкета
50. Набір професіографічних матеріалів для професійної переорієнтації
51. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (МЛО-АМ)
- 52.Методика визначення стилю керівництва трудовим колективом
53. Методика «Потреба в перебудові»
54. Модифікована шкала І-Е Д. Роттера

55. Адаптивний варіант методики визначення мотиваційного профілю особистості
56. Експертна діагностика взаємодії в малих групах;
57. Визначення ціннісно-орієнтаційної єдності групи (Цоя)
58. Визначення опосередованості групової згуртованості цілям і задачам спільної діяльності
59. Формування позитивної групової мотивації
60. «Рівень організаційної культури» (ОК)

8. РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Аудиторна робота (поточне накопичення балів)	Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
	Залік	
Мах 60%	Мах 40%	Мах 100%

9. ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНА ТА ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	Відмінно	A	відмінне виконання
85-89	Добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74		D	непогано
60-65	Задовільно	E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	Незадовільно	F _x	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ДО ВСІХ ТЕМ

1. Абт Л. Теория проективной психологии: пер. с англ // Проективная психология. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000.
2. Айзенк Г. Ю. Структура личности: пер. с англ. – СПб.: Ювента; М.: КСП+, 1999.
3. Анастаси А. Дифференциальная психология. Индивидуальные и групповые различия: пер. с англ. – М.: Апрель-Пресс; ЭКСМО-Пресс, 2001.
4. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001.

5. Аникеева Н.И. Психологический климат в коллективе. — М.: Просвещение, 1989. — 224 с.
6. Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В., Шапарь В. Б. Книга практического психолога: в 2-х част. — Харьков, 1996.
7. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001.
8. Бурлачук Л. Ф., Духневич В. Н. Исследование надежности опросника Р. Кэттелла (16 PF) // Психологический журнал. — 2000. — Т. 21. — №5.
9. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: учебн.: изд. 2-е — Спб.: Питер, 2009. — 384 с.
10. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике: 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008.
11. Вартегг Э. Уровневая диагностика: пер. с нем. — М.: Смысл, 2004.
12. Дружинин В. Н. Психодиагностика общих способностей. — М., 1996.
13. Зиверт Х. Тестирование личности. — М., 1997
14. Маховер К. Проективный рисунок человека: пер. с англ. — М.: Смысл, 2000.
15. Основи соціально-психологічного тренінгу: науково-практичні рекомендації / кол. авт. Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; за заг. ред. Л. І. Казміренко. — Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2011. — 136 с.
16. Пишо П. Психологическое тестирование: пер. с франц. — СПб.: Питер, 2003.
17. Практический интеллект / Р. Дж. Стернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. — СПб.: Питер, 2002.
18. Проективная психология: пер. с англ. - М.: Апрель Пресс, ЭКСМО Пресс, 2000.
19. Психологическая диагностика: учебн. / под ред. М. К. Акимовой, К. М. Гуревича. — СПб.: Питер, 2005.
20. Ратанова Т. А., Шлякт Н. Ф. Психодиагностический методы изучения личности. — М., 1998.
21. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). — М.: Издательский дом «Красная площадь», 1996.— 400с, с. 61-63.
22. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании. — М., 1996.
23. Романова Е. С. Психодиагностика: учеб. пособ. — СПб.: Питер, 2006. — 400 с.
24. Романова Е. С., Потемкина О. Ф. Графические методы в психологической диагностике. — М., 1992.
25. Собчак Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ. — СПб.: Речь, 2000.
26. Соколова Е. Т. Проективные методы исследования личности. — М., 1980.

27. Степанов С. С. Диагностика интеллекта методом рисуночного теста. – М., 1994.
28. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.: Речь, 2002.
29. Юридична психологія. Словник / за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – К.: КНТ, 2008. – 140 с.

Підручники, посібники:

30. Базаров Т.Ю., Еремін Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2003.
31. Джуэл Л. Индустриально – организационная психология. Учебник для вузов – СПб.: Питер, 2001.
32. Журавлев П. В. Менеджмент персонала: Учебное пособие / П. В. Журавлев. – М.: Издательство «Экзамен», 2004.
33. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посібник. – К.: Міленіум. 2003.
34. Карамушка Л. М., Коломінський Н. Л., Войнович М. В., Андрос М. Є., Винославська О. В. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Міжрегіональна академія управління персоналом / Людмила Миколаївна Карамушка (ред.). – К. : МАУП, 2002.
35. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. — К. : Либідь, 2004.
36. Кишкель Е. Н. Управленческая психология: Учебник для студ. сред. спец. учеб. заведений, обучающихся по экон. спец. и менеджменту. — М. : Высшая школа, 2002.
37. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навч. посібник. — К. : ЕксОб, 2001.
38. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003.
39. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: 12 факторов мотивации: Учеб. пособие / Е. Э. Лалаян (пер.с англ.). — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
40. Светлов В.А. Конфликт: модели, решения, менеджмент: Учеб. пособие — СПб. : Питер, 2005.
41. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма „ІНКОС”, 2005.
42. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К. Академвидав, 2006.
43. Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях: Навч. посіб. / Київський національний економічний ун-т. — К. : КНЕУ, 2002.
44. Щёкин Г. В. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. - К.: МАУП, 2002.

Монографії, збірники:

45. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. – Х. : Фортуна-пресс, 1998.
46. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. – К.: Ніка–Центр, 2003.
47. Бебик В. М. Інформаційно-комунікаційний менеджмент у глобальному суспільстві: психологія, технології, техніка паблік рилейшнз / Міжрегіональна академія управління персоналом. - К.: МАУП, 2005.
48. Гуменюк О. Є. Психологія впливу. – Т. : Економічна думка, 2003.
49. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006.
50. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004.
51. Карамушка Л. М., Чеботарьова О. А. Психологічні особливості прийняття управлінських рішень українськими менеджерами: результати крос-культурних досліджень. – К.: Проблеми загальної та педагогічної психології. 2002. – Т. 4. – ч. 1. – С. 90-95.
52. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) / Міжрегіональна академія управління персоналом. — К. : МАУП, 2000.
53. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. - М.: Дело, 1992.
54. Петков С.В. Ефективний менеджмент в органах внутрішніх справ. — Сімф. : Таврія, 2004.
55. Робинс С. П., Коултер М. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. – М.: Издательский дом “Вильямс”, 2004.
56. Стадник А. Оценка персонала. – М.: ООО «Бегин групп», 2005.
57. Шавкун І. Г. Філософія менеджменту. – Запоріжжя : ТанDEM Арт Студія, 2007.
58. Швалб Ю. М., Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі. - К.: Лібра, 1998.
59. Карпіляньський Д.А., Назаренко В.О. Проблема менеджменту у сфері управління людськими ресурсами // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського (збірник наукових праць) № 1 – 2. – Одеса, ПДПУ імені К.Д.Ушинського, 2009. – С.144 – 154.
60. Byrne J.A. Management's New Gurus [Text] / J.A. Byrne // Business Week. – 1992. – August 31.
61. Kotler J.P. Leading Change [Text] / J.P. Kotler. – Boston: Harvard Business School Press, 1996.
62. Schein E.H. Organizational Psychology [Text] / E.H. Schein. – Prentice – Hall International Editions, 1998.