

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра юридичної психології

ЗАТВЕРДЖУЮ
Перший проректор НАВС
полковник поліції
Станіслав ГУСАРОВ
22.03.2021



**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**

**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

Київ – 2021

Робоча програма з навчальної дисципліни «Сучасні технології професійного розвитку» складена для здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Психологія» відповідно до програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія», за заочною формою навчання.

Розробник:

Оксана Христюк – викладач кафедри юридичної психології, магістр психології

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_ № ____

Завідувач кафедри

Олена КУДЕРМІНА

протокол науково-методичної ради

від _____.____.202_ № ____

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

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

протокол засідання кафедри від

____.____.202_ № ____

Завідувач кафедри

Олена КУДЕРМІНА

протокол науково-методичної ради

від _____.____.202_ № ____

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРО НАВЧАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНУ

Соціально-економічні перетворення, які постійно відбуваються у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості сучасного фахівця. Все більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності.

Зміст навчальної дисципліни спрямований на виявлення особливостей розвитку професійної спрямованості та компетентності фахівців на різних етапах їхнього професійного становлення, теоретичним та практичним аспектам психологічного супроводу професійного становлення фахівців.

Програму навчальної дисципліни "Сучасні технології професійного розвитку" розроблено для студентів за спеціальністю «Психологія» Навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти «Магістр» спеціальності «Психологія» (053) для заочної форми навчання.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є психологічні засади самовизначення, становлення та розвитку особистості професіонала.

Міждисциплінарні зв'язки: «Теоретичні та методологічні засади організаційної психології», «Організаційна психодіагностика», «Методи психологічного впливу в діяльності організації», «Професійна етика».

Програма навчальної дисципліни складається з таких тем:

1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця.
2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання.
3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

1.1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1.1. Метою дисципліни "Сучасні технології професійного розвитку" є:

- формування системи знань про професійні компетенції і структуру діяльності психолога щодо професійного і кар'єрного розвитку персоналу;
- сприяння професійному самовизначенню та набуттю професійної ідентичності;
- опанування методологічних основ супроводу професійного розвитку персоналу і уміння застосовувати отримані знання у практичній діяльності.

1.1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Сучасні технології професійного розвитку» є:

- визначення психологічних особливостей професійного життя людини й усвідомлення закономірностей професійного становлення і особистісного зростання фахівців;
- оволодіння діагностичним інструментарієм щодо дослідження особливостей професійного навчання і професійного становлення майбутніх фахівців;

- оволодіння технологією надання відповідної психологічної допомоги майбутнім фахівцям у процесі їх безпосередньої професійної підготовки й майбутньої діяльності, досвіду вивчення особистості у соціальній сфері професійної діяльності фахівців;

- формування у студентів особистісних якостей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків в майбутній професійній діяльності.

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

знати:

- мету та основні завдання роботи психолога в галузі психологічного супроводу професійного розвитку;

- основні психологічні підходи, на яких ґрунтується вивчення навчальної дисципліни;

- особливості змісту, чинників та психологічних проблем кожного з етапів професійного становлення особистості;

- психологічні особливості професійного самовизначення майбутнього фахівця;

- психологічні технології професійного і особистісного розвитку фахівців.

вміти:

- складати та реалізовувати психологічно обґрунтовані програми професійного розвитку майбутніх фахівців;

- використовувати діагностичні методики для вивчення особливостей професійного становлення і розвитку особистості;

- володіти технологіями подолання утруднень професійного становлення фахівця;

- здійснювати психологічний супровід при організації підвищення кваліфікації персоналу;

- надавати психологічну допомогу керівництву організації;

- використовувати набуті знання для самоаналізу власної професійної діяльності, зокрема і професійного шляху.

- 1.4. 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 проектами.

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 проекти 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.

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

Мова навчання: українська мова.

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 за адресою k015@naiaiu.kiev.ua.

1.2. Структура навчальної дисципліни

Тема 1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця.

Терміни “професія”, “професіоналізація”, “кар’єра”, “професіонал” та термінологічні словосполучення “професійний відбір”, “професійна підготовка”, “професійна орієнтація”, “службово-професійне просування”. Загальне термінологічне словосполучення “розвиток персоналу” як таке, що включає в себе в якості дещо вужчих, більш аспектних складових “професійне вдосконалення”, “фаховий розвиток”, “кар’єрний розвиток”.

Сутність та завдання професійного розвитку особистості. Розвиток персоналу як важлива умова успіху діяльності будь-якої організації. Роль професійного й кар’єрного розвитку працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати й спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією як основа концепції управління персоналом організації. Типи, етапи і цілі кар’єри. Інвестиції в людський капітал. Професійний розвиток працівників як основа професіоналізації. Відповідність системи управління розвитком персоналу місії та цілям організації.

Тема 2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання.

Кризи професійного становлення як різновид нормативних криз розвитку особистості. Чинники криз професійного становлення. Фази криз професійного становлення. Технології подолання криз на різних етапах професійного розвитку: тренінги особистісного і професійного зростання, семінари із вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості. Можливі результати кризових періодів. Поняття та механізм виникнення професійних деструкцій. Тенденції розвитку професійних деструкцій. Різновиди деструкцій (за Е.Е. Симанюк): професійно зумовлені акцентуації, вивчена безпорадність, професійна відчуженість та стагнацію. Поняття, рівні та сфери прояву професійних деформацій. Технології професійної реабілітації.

Професійне вигорання як негативний наслідок міжособистісних професійних комунікацій. Детермінанти професійного вигорання. Основні характеристики та моделі психічного вигорання. Напруження, резистенція та

виснаження як компоненти синдрому "професійного вигорання" та їх симптоми (за В.В. Бойком). Технології профілактики та корекції професійного вигорання.

Тема 3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

Основні складові компоненти системи професійного вдосконалення кадрів протягом їх службової кар'єри. Структура системної організації діяльності кадрових служб з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу. Взаємозв'язок місії, візії, цілепокладання організації.

Професійна орієнтація як система (професійна інформація, професійна консультація, професійна агітація, професійне самовизначення). Професійна адаптація. Службове просування, переміщення, ротація. Реалізація професійної компетентності.

Професійна освіта, навчання, стажування. Підготовка та підвищення кваліфікації. Наставництво і кураторство як засоби поширення кращої практики, обміну ідеями, інформацією, досвідом. Консультування з питань професійного вдосконалення, кар'єрного розвитку, особистісного самовдосконалення. Самоосвіта персоналу на систематичній основі. Мотиваційна стратегія як ефективний засіб управління професійним розвитком персоналу.

Показники професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку. Оцінка компетентності працівників як інструмент забезпечення їх професійного та кар'єрного розвитку. Періодичність проведення оцінювання та критерії оцінювання. Мета атестації персоналу. Етапи атестації та аналіз результатів.

Побудова цілісної і послідовної політики професійного розвитку персоналу. Використання творчого потенціалу працівників. Види оцінювання професійних якостей. Змістовні блоки технології тренінгового супроводу розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

2. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
		заочна форма навчання
Кількість кредитів ЕКТС – 3	Галузь знань «Соціальні та поведінкові науки» (05) Спеціальність: «Психологія» (053)	Варіативна

Кількість розділів – 1		Рік підготовки:	
		1	2
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
		12	13-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – самостійної роботи здобувача вищої освіти –	Ступінь вищої освіти: магістр	Лекції	
		4 год.	
		Семінарські	
		4 год.	
		Практичні	
		2 год.	
		Самостійна робота	
		80 год.	
		Вид контролю:	
		Залік	

3. СТРУКТУРА ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН)

Назва теми	Всього годин	Л	Сем	ПЗ	Самост. робота
1. Сучасні наукові уявлення про професійне становлення фахівця.	26	2			24
2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання.	28		2		26
3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.	36	2	2	2	30
Форма контролю -- залік					
Всього	90	4	4	2	80

4. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 2. Утруднення професійного становлення фахівця та їх подолання.

Семінарське заняття – 2 год.

1. Кризи професійного становлення.
2. Технології подолання криз на різних етапах професійного розвитку.

3. Тенденції розвитку професійних деструкцій.
4. Синдром «професійного вигорання».

Тема 3. Комплексна програма розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

Семінарське заняття – 2 год.

1. Структура системної організації діяльності психологічних служб з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу.
2. Професійна орієнтація як система (професійна інформація, професійна консультація, професійна агітація, професійне самовизначення).
3. Професійна адаптація. Службове просування, переміщення, ротація.
4. Реалізація професійної компетентності.
5. Професійне навчання персоналу.
6. Мотиваційна стратегія як ефективний засіб управління професійним розвитком персоналу.
7. Оцінка компетентності працівників як інструмент забезпечення їх професійного та кар'єрного розвитку.
8. Побудова цілісної і послідовної політики професійного розвитку персоналу.

Практичне заняття – 2 год.

1. Технології професійної освіти як компонент соціально-психологічного супроводження професійної діяльності.
2. Технології консультування з питань професійного вдосконалення, кар'єрного розвитку, особистісного самовдосконалення.
3. Змістовні блоки технології тренінгового супроводу розвитку особистісного і професійного становлення фахівця.

5. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота здобувачів вищої освіти передбачає підготовку рефератів та інформаційних повідомлень, підготовку тестових завдань, мультимедійних презентацій.

Теми для написання доповідей

1. Психологічні умови успішного професійного самовизначення майбутнього фахівця.
2. Взаємозв'язок професійного і особистісного розвитку.
3. Професійна кар'єра фахівця.
4. Технології активізації особистісного і професійного розвитку майбутніх фахівців.
5. Гендерний підхід на робочому місці.
6. Кар'єрні орієнтації майбутніх фахівців як чинник їх професійного самовизначення.

7. Сутність концепції розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
8. Професійна самосвідомість як детермінанта професійного розвитку особистості.
9. Психологічна готовність до професійної діяльності.
10. Особливості управління розвитком персоналу організації.
11. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
12. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.
13. Соціальний і особистісний вимір кар'єри персоналу.
14. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.
15. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток.
16. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.
17. Оцінка внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації.
18. Моделювання розвитку культури мислення в управлінні.
19. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування фахівця.
20. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.

6. Методи навчання та контролю

Методи навчання

Словесні

Розповідь-пояснення використовується під час навчання здобувачів на протязі 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.

Лекція служить для пояснення теми; її типовими ознаками є тривалість запису плану та рекомендованої літератури, введення та характеристика нових понять, розкриття та деталізація матеріалу, завершальні висновки викладача, відповіді на запитання.

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. 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,
- написання самостійних і модульних контрольних робіт.

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

Проміжний контроль передбачає перевірку рівня засвоєння студентами теоретичного і практичного матеріалу модулів, 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 після закінчення вивчення дисципліни.

7. Орієнтовний перелік питань до підсумкового контролю

1. Особистісне та професійне становлення: психологічні закономірності, професіогенез.
2. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах онтогенезу.
3. Психолого-педагогічні аспекти системи професійної орієнтації.
4. Професійна інформація як складова системи профорієнтації.
5. Професійна консультація як елемент системи професійної орієнтації.
6. Професійний добір та професійний відбір як складові системи професійної орієнтації.
7. Поняття професійного самовизначення особистості.

8. Вимоги на ринку праці до особистості сучасного фахівця.
9. Професіоналізація особистості.
10. Методи, які застосовуються в системі професійної орієнтації.
11. Психологічні проблеми професійної переорієнтації особи: адаптація та реабілітація.
12. Психологічні особливості професійного навчання: неперервна професійна освіта.
13. Психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності.
14. Мотивація праці та задоволеність роботою.
15. Ефективність трудової діяльності.
16. Фактори впливу на продуктивність праці. Суб'єктивні та об'єктивні фактори. Методи дослідження мотивів діяльності працівника.
17. Мотивація праці фахівця в процесі неперервного професійного розвитку.
18. Засоби і шляхи врахування особливостей мотивації трудової діяльності в процесі професійної орієнтації особи.
19. Поняття продуктивність і працездатність особи в професійній діяльності.
20. Детермінанти продуктивності праці.
21. Прямі та непрямі показники продуктивності праці.
22. Динаміка працездатності в процесі трудової діяльності, тривалість робочого часу та продуктивність праці.
23. Психологічні проблеми прогнозування успішності діяльності.
24. Професіограма та психограма праці. Види професіограм.
25. Суб'єкт праці та професійно значущі якості особистості.
26. Професіогенез особистості.
27. Особистість фахівця як суб'єкт творчої діяльності та професійного становлення.
28. Психологічні проблеми стимулювання трудової діяльності та мотивація праці.
29. Психологія професіоналізму та вершин майстерності.
30. Особливості змісту кожного з етапів психологічного супроводу професійної діяльності.
31. Концептуальні положення психологічного супроводу професійного становлення особистості.
32. Структура психологічної готовності оптанта.
33. Здібності особистості та її професійна придатність.
34. Професійна придатність: її зміст та характеристики.
35. Суть психологічних методик дослідження професійно важливих якостей особистості.
36. Професійні деструкції особистості: їх суть, наслідки. Психологічні детермінанти професійних деструкцій особистості.
37. Конфлікти професійного самовизначення.

38. Психологічні особливості криз професійного становлення особистості.
39. Фактори, що детермінують кризи професійного становлення особистості.
40. Особистісно-орієнтовані технології професійного супроводу.
41. Психологічне супроводження особистості на стадії оптації.
42. Психологічне супроводження особистості на стадії професійного навчання.
43. Психологічне супроводження особистості на стадії професійної адаптації.
44. Психологічне супроводження особистості на стадії професіоналізації.
45. Психологічне супроводження особистості на стадії припинення професійної діяльності.
46. Методи психодіагностики в професійному консультуванні та професійному відборі.
47. Психологічне професійне консультування: поняття та основні завдання.
48. Проблеми особистості при взаємодії зі світом професій.
49. Принципи побудови психологічного професійного консультування.
50. Основні напрями професійного консультування.
51. Проект методологічної підготовки керівників.
52. Розвиток техніки мислення і управління.
53. Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку.
54. Оцінка рівня навченості і професіоналізму. Оцінка компетенцій фахівця.
55. Кадрова політика і планування роботи з кадрами.
56. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації.
57. Кар'єра як шлях до "акме".
58. Самоуправління кар'єрою: стратегія і тактика.
59. Види професійного навчання і форми навчання.
60. Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління людськими ресурсами.

8. Рейтингова система оцінювання результатів навчання

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

9. Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оці	Оцінка за	Оцінка за шкалою ECTS
-----	-----------	-----------------------

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

10. Рекомендована література

Основна

1. Берлач А.І. Конфліктологія: навч. посіб. для дистанційного навчання / А.І. Берлач, В.В. Кондрюкова. – К.: Університет «Україна», 2007. – 204 с.
2. Брич В.Я. Психологія управління: Навчальний посібник / В.Я. Брич, М.М. Корман. – К.: Кондор-Видавництво, 2013. – 384с.
3. Елисеєв О.П. Практикум по психології личности.-СПб.: Питер, 2013. –514 с.
4. Іванова О.В. Психологія: вступ до спеціальності: навч. посіб. /О.В. Іванова, Л.М. Москалюк, С.І. Корсун – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 184 с.
5. Кондрюкова В.В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас: навчально-методичний посібник /В.В. Кондрюкова, І.М. Слюсар. – К.: Гнозіс, 2013. – 116с.
6. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: «Ника-Центр» – 2009. – 399 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник/ Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
8. Психологія праці: навч. посіб. / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Воленюк, О.О. Солтик; за заг. ред. Г.В. Ложкіна. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 191 с.
9. Рачова Н. Психологічний супровід управлінської діяльності / Н. Рачова // Психолог. (Шкільний світ). – 2010. – № 3. – С. 9-13.

10. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. – 3-е изд. – М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения.

11. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – С-Пб.: Питер, 2004. – 220 с.

12. Столяренко О.Б. Психология личности. Навч. посіб. / О.Б. Столяренко. – К.: «Центр учбової літератури», 2012. – 280 с.

13. Штепа О.С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навчальний посібник / О.С. Штепа. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 362 с.

Додаткова

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник. М.: Маркет ДС, 2010. – 175 с.

2. Алексеев А., Пигалов В. Деловое администрирование на практике: Инструментарий руководителя. – М.: Техн. Школа бизнеса, 1994. – 144 с.

3. Змановская Е.В. Девиантное поведение личности и группы: учебное пособие / Е. Змановская, В. Рыбников. – СПб. : Питер, 2010. – 352 с.

4. Галян І.М. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вузів. – К.: Академвидав, 2009.

5. Китаев-Смык Л.А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти: Учебное пособие / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Смысл, 2012. – 464 с.

6. Конфліктологія. Словник/ за заг. ред. О.Г. Колба, А.І. Буймістера. – К. – Переяслав – Хм.: КСВ, 2012. – 592 с.

7. Максимов Б.В. Психология бизнеса и предпринимательства: учебное пособие / Б.В. Максимов. – К. : ВД "Професіонал", 2005. – 256 с.

8. Романець В.А., Маноха І.П. Історія психології ХХ століття: Навчальний посібник. - К.: Либідь, 2018. – 992 с.

9. Соломандина Т.О., Соломандин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 688 с.

10. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. - СПб.: Питер, 2013. – 560 с.

11. Щедровицкий Г.П. Философия. Наука. Методология. - М.: Школа культурной политики, 2017. – 656 с.