

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор

з науково-педагогічної роботи

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ****«ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ»**

для студентів освітнього рівня «бакалавр»  
спеціальності 051 «Економіка»  
освітньо-професійна програма «Економіка»  
факультет економіки та менеджменту  
кафедра управління персоналом та економіки праці

Робочу програму схвалено на засіданні  
кафедри управління персоналом та  
економіки праці  
протокол від «28» серпня 2018 р. № 1

Завідувач кафедри управління персоналом  
та економіки праці  
\_\_\_\_\_ Ю.В. Богоявленська

Розробник: к.е.н., доц., доцент кафедри управління персоналом та економіки  
праці Обіход С.В.

Житомир  
2018 – 2019 н.р.

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
		заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»	за вибором
	Спеціальність 051 «Економіка»	
Модулів – 2	спеціалізація (професійне спрямування): «Управління персоналом та економіка праці»	Рік підготовки: 3-й (1-й, скороч.)
Змістових модулів –		Семестр
Індивідуальне науково-дослідне завдання – реферат		
Загальна кількість годин – 90		5 (1с)
		Лекції
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 2,5		4 год.
		Практичні, семінарські
	6 год.	
	Лабораторні	
	- год.	
	Самостійна робота	
	80 год.	
Індивідуальні завдання: 0		
Вид контролю: модульні контрольні роботи, залік		

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для заочної форми навчання – 1/8

## 2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Програма вивчення нормативної навчальної дисципліни «Профорієнтація» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів зі спеціальності 051 «Економіка».

**Предметом** вивчення навчальної дисципліни є психічні, психофізіологічні, психологічні особливості трудової діяльності, медичні показання і протипоказання за професіями, особистісні характеристики людини та їх відповідність вимогам професії.

**Міждисциплінарні зв'язки:** Дисципліна «Професійна орієнтація» викладається після вивчення дисциплін «Управління персоналом», «Організація праці», «Психологія управління персоналом», «Економіка праці та соціально-трудова відносини».

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Професійна орієнтація» є формування у студентів системи знань з професійної орієнтації і компетенцій з надання допомоги у виборі професії або її зміни та проведення профвідбору; засвоєння студентами теорії, принципів, закономірностей процесу професійного самовизначення особистості, а також опрацювання певних навичок для їх використання на практиці.

**Основними завданнями** вивчення дисципліни «Професійна орієнтація» є надання можливостей в оволодінні системою знань та набутті практичних навичок у сфері професійного самовизначення; формування професійно важливих умінь застосовувати одержані знання під час проведення профорієнтаційної консультації з метою надання допомоги особистості у її професійному самовизначенні, самореалізації, у будь-який період її професійного становлення або переживання будь-яких професійних криз.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

**знати:** сутність профорієнтації як фактора формування трудового потенціалу та регулювання ринку праці; форми, функції та принципи профорієнтації; систему управління профорієнтаційною діяльністю; нормативно-правове забезпечення профорієнтації в Україні; основи професіографії; існуючі класифікації професій; вимоги професій по психофізіологічних якостей людини; зміст професіограми; процедуру розробки психограми; основи психодіагностики; психологічну структуру особистості; типологію людини і професії; методи професійної психодіагностики; структуру інтелекту; методіку вимірювання інтелектуального потенціалу особистості; зміст профінформації та зарубіжний досвід її проведення; зміст профконсультації та етичні принципи діяльності профконсультанта; психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід; процедуру проведення професійного добору і професійного відбору; методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору; інноваційні технології проведення співбесіди; особливості профвідбору в зарубіжних країнах; види професійної адаптації як напрямку профорієнтації; форми управління професійною адаптацією.

**вміти:** застосовувати сучасні технології проведення психодіагностичних досліджень обираючих професію (випускників шкіл, безробітних тощо) та претендентів на робочі місця (посади); проводити профдобр і профвідбір для професій, що потребують профвідбору; визначати професійну придатність людини; розробляти психологічні профілі особистості і професії, професіограм, персонограм, діаграм розвитку професійних компетенцій у працівника та їх значимості для посади; використовувати інноваційні технології проведення співбесіди; застосувати нетрадиційні методи профвідбору; проведення профвідбору за компетенціями працівника; вміти поєднувати методи оцінювання персоналу в процесі профвідбору; проводити професійний кліринг; організувати управління професійною адаптацією.

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

### 3. Програма навчальної дисципліни

#### Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні основи навчальної дисципліни

##### Тема 1. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу та раціонального регулювання ринку праці

Мета, завдання, предмет і методологія вивчення науки «Професійна орієнтація».

Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу. Профорієнтація як галузь наукових досліджень, економічна дисципліна. Профорієнтація як галузь практичної діяльності.

Історія розвитку системи профорієнтації населення. Засновники профорієнтації як наукової системи і як галузі професійної діяльності. Особливості сучасного стану профорієнтаційної діяльності в зарубіжних країнах.

Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги та завдання. Ринок праці як складова ринкової економіки. Фактори становлення ринку праці. Дослідження в науковій літературі впливу структурно-технологічних перебудов у господарюванні, структурних зрушень у зайнятості та фінансово-економічної кризи на профорієнтаційну діяльність.

##### Тема 2. Профорієнтація: сутність, напрями, завдання, принципи організації

Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина-професія-суспільство» (ЛПС). Вплив трансформаційних змін в економіці на структуру попиту професій. Поєднання людини і професії. Вибір виду трудової діяльності.

Сутність і напрями профорієнтації. Профорієнтація як засіб вирішення суперечностей у системі ЛПС. Наслідки порушення збалансованості в системі ЛПС. Огляд наукових праць щодо варіантів встановлення взаємовідповідності якостей людини і вимог професії.

Форми профорієнтаційної діяльності та їх взаємозв'язок.

Функції та принципи профорієнтації.

##### Тема 3. Система управління профорієнтацією в Україні

Сутність і зміст системи управління профорієнтацією. Суб'єкти системи управління профорієнтацією. Об'єкти профорієнтаційної діяльності. Джерела фінансування профорієнтації. Напрями роботи з управління профорієнтацією в організації.

Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні. Законодавчі акти та керівні документи в системі управління профорієнтацією. Концепція державної системи професійної орієнтації населення.

Сучасний стан профорієнтації в Україні. Єдина технологія обслуговування населення (ЄТОНН) та Єдина інформаційно-аналітична система (ЄТАС).

Огляд наукових праць щодо зарубіжного досвіду управління профорієнтацією. Органи управління профорієнтацією в зарубіжних країнах.

#### Змістовий модуль 2. Застосування профорієнтаційних методів в роботі менеджера по персоналу

##### Тема 4. Основи професіографії

Поняття “професія” і “спеціальність”. Наукова полеміка щодо класифікації професій. Класифікація Є. Клімова. Карта світу професій (прогнозна мішень профконсультації). Державний класифікатор професій.

Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини. Професії, що не ставлять особливих, підвищених вимог до психофізіологічних властивостей. Професії, що ставлять жорсткі вимоги до психофізіологічних функцій людини (професії за тимчасовим Переліком професій і спеціальностей, які вимагають професійного відбору).

Сутність професіографії. Професіограма та її структура. Види професіограм. Професіокарта. Психологічний профіль професії. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Складання професіограми за матеріалами спеціальних досліджень: аналіз виробничої документації, спостереження за працівником, моделювання трудового процесу, аналіз поведінки людини в екстремальних ситуаціях, алгоритмічний аналіз професії, експертне оцінювання.

Процедура розроблення психограми. Опитувальний лист американського психолога Отто Ліпмана. Метод узагальнень незалежних характеристик на основі Модифікованої карти особистості, розробленої К. Платоновим. Метод рангових матриць.

### **Тема 5. Професійна психодіагностика. Методи вивчення особистості з метою профорієнтації**

Основи психодіагностики. Аналіз підходів різних авторів щодо вивчення інтелекту. Мультифакторна теорія інтелекту Е. Торндайка та Л. Терстоуна. Монофакторна теорія інтелекту Ч. Спірмена. Ієрархічна модель інтелекту Ф. Вернона. Теорія про співвідношення природного та набутого в інтелекті Р. Кеттела. Теорія генетичної передбачуваності інтелекту Г. Айзенка та С. Барта.

Психологічна структура особистості. Фактори формування психологічної структури особистості. Психологічний профіль особистості. Психологічний паспорт (генеральна персонограма). Робоча персонограма.

Основні типи загальних здібностей та типи нервової системи за І. Павловим. Врахування типів темпераменту при визначенні особливостей поведінки, діяльності та спілкування людини, у професійному самовизначенні, проведенні профвідбору.

Типологія людини і професії. Моделі вивчення особистості: типологічна, факторна, динамічна. Типи особистості за Дж. Холландом.

Огляд наукових праць з дослідження сутності характеру за конституціональною, функціональною та динамічною теоріями. Характер як стійке індивідуальне поєднання рис особистості.

Методи професійної психодіагностики. Об'єктивні методи. Суб'єктивні методи. Проективні методи.

Методи візуальної психодіагностики. Професійні компетенції як інтегративні поведінкові характеристики, що сприяють успіху в роботі. Поведінкові індикатори як ознаки компетенцій, що забезпечують необхідні вміння в складних ситуаціях. Фактори формування професійних компетенцій та дослідження їхніх ознак у фахівців.

Поняття «інтелект» та його структура. Інтелект як глобальна, комплексна, інтегративна здатність. Визначення інтелекту за Д. Векслером як узагальненої здатності індивіда до доцільної поведінки, раціонального мислення, ефективної взаємодії з навколишнім світом.

Вербальний і невербальний інтелект. Біоекологічна модель інтелекту С. Сесі та Д. Лі.

Вимірювання інтелектуального потенціалу особистості. Шкала Д. Векслера. Класифікація рівнів інтелекту за коефіцієнтом IQ.

Психометрична модель інтелекту. Емоційний інтелект (EQ). Тест інтелектуального потенціалу особистості (ТІП). Аналіз підходів різних авторів щодо вимірювання інтелекту.

### **Тема 6. Професійна інформація і професійна консультація, методи їх проведення**

Професійна інформація: її сутність і зміст. Функції спеціалістів з профінформації. Носії інформаційних матеріалів. Огляд наукових праць щодо інноваційних підходів у проведенні профінформаційної діяльності: профорієнтаційний інтернет-портал «Живи і працюй в Україні!», електронні пристрої (тач-скрини) у навчальних закладах.

Вивчення наукової літератури щодо зарубіжного досвіду проведення профінформації. Досвід Німеччини щодо роботи регіональних центрів профінформації (ЦПІ).

Цілі, завдання та зміст професійної консультації. Форми профконсультації. Психодіагностичне дослідження властивостей людини. Застосування методу процентних рангів в обгрунтуванні можливого вибору професії.

Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії. Професійний кліринг. Профдобр і профвідбір.

Етичні принципи діяльності профконсультанта.

Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід.

### **Тема 7. Професійний відбір кадрів**

Сутність та основні характеристики профвідбору. Професійна готовність і професійна придатність. Рівні, типи та структура професійної придатності людини. Профвідбір за компетенціями. Види профвідбору та матеріали для його проведення.

Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору. Методи оцінювання компетенцій. Діаграма значущості компетенцій для посади.

Сучасні технології проведення бесіди. Процедура (технологія) проведення співбесіди. Інтерв'ю – гайд для структурованої співбесіди щодо виявлення компетенцій за «STAR - моделлю». Методи збирання інформації під час співбесіди.

Вивчення наукової літератури щодо особливостей профвідбору кадрів у зарубіжних країнах.

Оцінювальні центри та нетрадиційні методи профвідбору в США.

Профвідбір за компетенціями у Великій Британії. Національний класифікатор професійної кваліфікації (НКПК). Визначення рівнів компетентності за системою НКПК.

Досвід японських і китайських фірм у галузі профвідбору.

Добір кадрів у Франції та Німеччині.

Характеристика відбору персоналу в Ізраїлі.

### **Тема 8. Професійна адаптація: сутність, види, зміст**

Наукова полеміка щодо сутності профадаптації та її видів. Зміст і значення виробничої адаптації. Організаційно-економічна адаптація. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації.

Форми управління професійною адаптацією. Огляд наукових праць щодо Сучасні технології в навчанні та розвитку персоналу. Трансперсональний коучинг в системі формування компетенцій.

## 4. Структура навчальної дисципліни

Кредитні модулі	Змістові модулі	Денна форма навчання						Заочна форма навчання	
		Розподіл часу							
		лекційні	практичні	разом аудиторні	індивідуальні заняття	самостійна робота	всього	лекційні	практичні
1	Тема 1. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу та раціонального регулювання ринку праці	2	2	4		7	11		1
	Тема 2. Профорієнтація: сутність, напрями, завдання, принципи організації	2	2	4		7	11	2	1
	Тема 3. Система управління профорієнтацією в Україні	2	2	4		6	10		
	Модульна контрольна робота 1		2	2		8	10		
	Разом змістовий модуль № 1	6	8	14		28	42		
2	Тема 4. Основи професіографії	2	2	4		4	8	1	2
	Тема 5. Професійна психодіагностика. Методи вивчення особистості з метою профорієнтації	2	2	4		4	8	1	
	Тема 6. Професійна інформація і професійна консультація, методи їх проведення	2	2	4		4	8		2
	Тема 7. Професійний відбір кадрів	2	1	3		4	7		
	Тема 8. Професійна адаптація: сутність, види, зміст	2	1	3		4	7		
	Модульна контрольна робота 2					10	10		
	Разом змістовий модуль № 2	10	8	18		30	48		
Разом	16	16	32		58	90	4	6	

## 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	<p><i>Тема 1. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу та раціонального регулювання ринку праці</i></p> <p>1. Мета, завдання, предмет і методологія вивчення науки «Профорієнтація».</p> <p>2. Профорієнтація як галузь практичної діяльності.</p> <p>3. Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги та завдання.</p> <p>4. Професії майбутнього. Вплив трансформаційних змін в економіці на структуру попиту професій.</p>	1
2	<p><i>Тема 2. Профорієнтація: сутність, напрями, завдання, принципи організації</i></p> <p>1. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина-професія-суспільство».</p> <p>2. Поєднання людини і професії. Вибір виду трудової діяльності.</p> <p>3. Сутність і напрями профорієнтації.</p> <p>4. Форми профорієнтаційної діяльності та їх взаємозв'язок.</p> <p>5. Функції та принципи профорієнтації.</p>	1
3	<p><i>Тема 4. Основи професіографії</i></p> <p>1. Поняття “професія” і “спеціальність”. Державний класифікатор професій.</p> <p>2. Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини. Переліком професій і спеціальностей, які вимагають професійного відбору.</p> <p>3. Сутність професіографії.</p> <p>4. Професіограма та її структура.</p> <p>5. Професіокарта. Психологічний профіль професії.</p> <p>6. Процедура розроблення психограми.</p>	2
4	<p><i>Тема 6. Професійна інформація і професійна консультація, методи їх проведення</i></p> <p>1. Професійна інформація: її сутність і зміст. Функції спеціалістів з профінформації.</p> <p>2. Цілі, завдання та зміст професійної консультації.</p> <p>3. Форми профконсультації.</p> <p>4. Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії. Професійний кліринг.</p> <p>5. Профдобір і профвідбір.</p> <p>6. Етичні принципи діяльності профконсультанта.</p> <p>7. Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід.</p>	2
		<b>6</b>



## 6. 6. Завдання для самостійної роботи

№ з / п	Назва теми	Кількість годин
1	<p><b>Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу та раціонального регулювання ринку праці</b>            Мета, завдання, предмет і методологія вивчення науки «Професійна орієнтація». Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу. Профорієнтація як галузь наукових досліджень, економічна дисципліна. Профорієнтація як галузь практичної діяльності.            Історія розвитку системи профорієнтації населення. Засновники профорієнтації як наукової системи і як галузі професійної діяльності. Особливості сучасного стану профорієнтаційної діяльності в зарубіжних країнах.            Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги та завдання. Ринок праці як складова ринкової економіки. Фактори становлення ринку праці. Дослідження в науковій літературі впливу структурно-технологічних перебудов у господарюванні, структурних зрушень у зайнятості та фінансово-економічної кризи на профорієнтаційну діяльність.</p> <p><b>Візуально-рефлексивна вправа «Хто я та чого хочу?»</b>            Вправа важлива для образної рефлексії власного самовизначення та актуальної потреби професійних досягнень. Викладач пропонує студентам подумати та зобразити у вигляді малюнку себе на даний момент (це може бути не обов'язково зображення людини). Що це та де знаходиться? На що (на кого) схоже? Які кольори переважають? Яка це пора року? Час дня? Які чутні звуки? Запахи? Що кожен учасник відчуває? Бачить? Чує? Передчуває? Далі студентам пропонується візуалізувати образ себе у майбутньому. Також аналізуються відчуття та емоції від малюнку.            Після виконання вправи проводиться обмін враженнями та обговорення результатів візуалізації в групі.</p> <p><b>Ділова гра «Чим мені краще займатися?»</b>            На виконання ділової гри необхідно півгодини. Кожен студент протягом 5 хвилин записує на окремий аркуш 5-8 найбільш вагомих своїх захоплень, улюблених напрямків діяльності (те, що подобається робити). Наприклад, «читати», «подорожувати», «вирішувати складні завдання», «займатися спортом» тощо. Студенти передають записи викладачу, який озвучує їх по черзі без оголошення прізвища студентів. Група намагається придумати найоптимальнішу професію, вид діяльності по записам для кожного студента. Роблять спроби вгадати, хто саме вказав свої вагомні риси.            В кінці гри викладач підводить підсумки важливості правильного обрання професії та профорієнтації в цілому.</p> <p><i>Тестові завдання для самоперевірки знань:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Професійна орієнтація розглядається як:               <ol style="list-style-type: none"> <li>галузь наукових знань;</li> <li>галузь наукових знань та практична діяльність;</li> <li>практична діяльність;</li> <li>специфічні знання та навички.</li> </ol> </li> <li>Які методи дослідження використовують у дисципліні «Професійна орієнтація»:</li> </ol>	2

- а) графо-аналітичний;  
б) індукція;  
в) аналіз;  
г) всі відповіді вірні.
3. Синтез – це:
- а) метод дослідження, що полягає в уявному розчленовування цілого явища на складові частини більш прості, виділення окремих сторін, властивостей, звязків.  
б) метод переходу від знання окремих фактів до знання загальних закономірностей, суттєвих і необхідних звязків.  
в) метод дослідження, що полягає в уявному зєднанні окремих сторін, властивостей, звязків явища складного й осягнення цілого в його єдності.  
г) метод переходу від загальних пропозицій до приватних, ви вод нових істин з відомих з допомогою законів і правил логіки.
4. До предмету «Професійної орієнтації» належить:
- а) медичні протипоказання та показання за професією;  
б) психофізіологічні та психологічні особливості трудової діяльності;  
в) особистісні характеристики людини;  
г) всі відповіді вірні.
5. Сутність «Професійної орієнтації» полягає в тому, щоб допомогти людині обрати таку професію, яка:
- а) найбільше відповідає її потребам;  
б) найбільше відповідає її здібностям;  
в) найбільше відповідає потребам ринку;  
г) всі відповіді вірні.
6. Який з методів дослідження не належить до специфічних?
- а) історико-логічний;  
б) класифікаційно-аналітичний;  
в) загальнонауковий;  
г) історико-аналітичний.
7. Мета професійної орієнтації як навчальної дисципліни:
- а) врахування особистих характеристик кожного індивіда;  
б) допомога у виборі відповідної професії;  
в) формування системи знань з професійної орієнтації та компетенції з надання допомоги при виборі професії або її зміні;  
г) використання трудового потенціалу.
8. Першу приватну організацію з надання професійно-орієнтаційних послуг населенню відкрив:
- а) Тейлор;  
б) С. Томсон;  
в) Ф. Парсонс;  
г) А. Сміт.
9. Підвищення конкурентоспроможності на ринку праці відносять до:
- а) мети професійної орієнтації;  
б) предмету професійної орієнтації;  
в) об'єкту професійної орієнтації;  
г) завдання професійної орієнтації.
10. В якій країні в 1849 р. було випущено працю «Руководство з вибору професії»:
- а) США;  
б) Франція;  
в) Італія;  
г) Німеччина.

2	<p><b>Профорієнтація: сутність, напрями, завдання, принципи організації</b></p> <p>Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина-професія-суспільство» (ЛПС). Вплив трансформаційних змін в економіці на структуру попиту професій. Поєднання людини і професії. Вибір виду трудової діяльності. Сутність і напрями профорієнтації. Профорієнтація як засіб вирішення суперечностей у системі ЛПС. Наслідки порушення збалансованості в системі ЛПС. Огляд наукових праць щодо варіантів встановлення взаємовідповідності якостей людини і вимог професії. Форми профорієнтаційної діяльності та їх взаємозв'язок. Функції та принципи профорієнтації.</p> <p>Візуально-рефлексивна вправа «Посада моєї мрії»</p> <p>Виконання вправи передбачає приблизно 20 хвилин часу практичного заняття. Для участі в ній будуть необхідні кольорові олівці. Студентам пропонується намалювати посаду своєї мрії, зобразити робоче місце, керівника, можливо, колег і т.п. Після виконання малюнку ведеться дискусія стосовно його трактувань. Студенти обмінюються аркушами паперу з малюнками та обговорюють побачене. Що людина відчуває? Яка у неї самооцінка? Що прагне? Де і ким хоче працювати?</p> <p>Ділова гра «Чи добре я орієнтуюся в світі професій?»</p> <p>Для проведення ділової гри відводиться 20 хвилин. Навчальна група поділяється на 2 команди. Викладач називає цікаву назву професію, студенти намагаються найбільш повно вказати коло обов'язків, специфіку роботи на даній посаді.</p> <p>Пропоновані професії:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) коуч (бізнес-тренер);</li> <li>2) стрінгер (журналіст-екстремал, який працює у зонах природних катастроф, під час воєнних дій, масових заворушеннях і т.д.);</li> <li>3) пастижер (займається виготовленням з натурального волосся, а також штучних волокон, перук, борід, бакенбардів, вій, брів тощо);</li> <li>4) хедхантер (менеджер з найму персоналу);</li> <li>5) фромаж'є (дегустатор сиру).</li> </ol> <p><u>Тестові завдання для самоперевірки знань:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. До функцій професійної орієнтації не належить:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) соціальна;</li> <li>б) економічна;</li> <li>в) інформаційна;</li> <li>г) медико-фізіологічна.</li> </ol> </li> <li>2. У чому полягає суть психолого-педагогічної функції професійної орієнтації:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) визнання свого соціального статусу;</li> <li>б) виявлення схильностей, нахилів, здібностей;</li> <li>в) своєчасне виявлення проблем зі здоров'ям;</li> <li>г) ефективність освоєння професії.</li> </ol> </li> <li>3. До напрямів професійної орієнтації не належить:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) професійна інформація;</li> <li>б) професійна консультація;</li> <li>в) професійна адаптація;</li> <li>г) професійна рівність.</li> </ol> </li> <li>4. Яку систему розглядає професійна орієнтація:       <ol style="list-style-type: none"> <li>а) людина-професія-суспільство;</li> <li>б) людина-професія;</li> <li>в) суспільство-людина-професія;</li> <li>г) професія-суспільство.</li> </ol> </li> </ol>	2
---	--	---

	<p>5. В чому полягає суть поняття «професійна адаптація»?</p> <p>а) ознайомлення молоді з вимогами потрібних суспільству професій;  б) формування у людини інтересів з урахуванням потреб суспільства;  в) ефективно освоєння набутої професії в умовах нового трудового колективу;  г) надання допомоги людині в оцінюванні своїх можливостей.</p>	
3	<p>Система управління профорієнтацією в Україні  Сутність і зміст системи управління профорієнтацією. Суб'єкти системи управління профорієнтацією. Об'єкти профорієнтаційної діяльності. Джерела фінансування профорієнтації. Напрями роботи з управління профорієнтацією в організації.  Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні. Законодавчі акти та керівні документи в системі управління профорієнтацією. Концепція державної системи професійної орієнтації населення.  Сучасний стан профорієнтації в Україні. Єдина технологія обслуговування населення (ЄТОНН) та Єдина інформаційно-аналітична система (ЄТАС).  Огляд наукових праць щодо зарубіжного досвіду управління профорієнтацією. Органи управління профорієнтацією в зарубіжних країнах.</p> <p>Тестові завдання для самоперевірки знань:</p> <p>1. Система професійної орієнтації може бути:</p> <p>а) лише централізована;  б) централізована та децентралізована;  в) лише децентралізована;  г) вірна відповідь відсутня.</p> <p>2. Система управління професійною орієнтацією – це:</p> <p>а) безперервний та постійно відновлювальний процес;  б) ефективний та безперервний процес;  в) організований процес, що не відновлюється;  г) незапланований та постійно відновлювальний процес.</p> <p>3. До нормативно-правового забезпечення професійної орієнтації належить:</p> <p>а) Закон України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування»;  б) Закон України «Про зайнятість населення»;  в) Європейська соціальна хартія;  г) всі відповіді вірні.</p> <p>4. Децентралізована система професійної орієнтації характерна для:</p> <p>а) США;  б) Німеччини;  в) Англії;  г) всі відповіді вірні.</p> <p>5. З організаційної точки зору система професійної профорієнтації – це:</p> <p>а) безперервний і постійно відновлювальний процес, що охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення, оціночні процедури, інформаційне забезпечення, які в сукупності спрямовані на надання допомоги населенню в виборі місця роботи і навчання;  б) ієрархічна сукупність органів, які забезпечують профорієнтаційну роботу;  в) обидві відповіді вірні;  г) вірна відповідь відсутня.</p> <p>Візуально-рефлексивна вправа «Я у трудовому колективі»  Виконання даної вправи передбачає приблизно 20 хвилин часу семінарського заняття. Для участі в ній будуть необхідні кольорові олівці. Студентам пропонується намалювати своє бачення трудового колективу, керівника.</p>	2

Можливо, існують якісь зовнішні впливи на виконавця, які варто також зобразити. Після виконання малюнку ведеться дискусія стосовно його трактувань. Обговорюється, яким чином можна проводити таку практику при прийомі на роботу, впродовж робочого процесу у трудовому колективі. Студенти обмінюються аркушами паперу з малюнками та обговорюють побачене. Що людина відчуває? Яка у неї самооцінка? Що прагне? Які відносини у колективі? Що варто змінити для покращення профорієнтації?

Проходження профорієнтаційного тесту Є.А. Клімова

Пропонуємо увазі 20 пари тверджень. Прочитати обидва твердження, вибрати те, що максимально відповідає вашому запиту. Вибір повинен бути зроблено в кожній парі тверджень.

Дайте відповідь на запитання «Мені подобається...»

1а Доглядати за тваринами	1б Обслуговувати машини та пристрої
2а Допомогати хворим, лікувати їх	2б Складати таблиці, схеми, програми пристроїв
3а Спостерігати за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів	3б Слідкувати за станом рослин
4а Обробляти матеріали (дерево, тканина тощо)	4б Доводити товари до споживача (торгувати, рекламувати)
5а Обговорювати науково-популярні книги, статті	5б Обговорювати художні книги
6а Вирощувати тварин, доглядати за ними	6б Тренувати однолітків (або молодших) у виконанні якихось дій (трудових, учбових, спортивних)
7а Копіювати зображення, налаштовувати музичні інструменти	7б Управляти будь-яким транспортом
8а Повідомляти, інформувати людей, проводити екскурсії	8б Художньо оформлювати виставки, готуватися до проведення концертів
9а Займатися ремонтом (одяг, оселя тощо)	9б Шукати та виправляти помилки в тексті, таблицях тощо
10а Лікувати тварин	10б Виконувати розрахунки, обчислення
11а Займатись розведенням нових видів рослин	11б Конструювати нові схеми та моделі промислових виробів
12а Розглядати спірні питання, пояснювати, мотивувати людей	12б Мати справу з кресленнями, схемами
13а Спостерігати, вивчати роботу гуртків творчості	13б Спостерігати та вивчати життя мікроорганізмів
14а Обслуговувати, налагоджувати медичні пристрої та апарати	14б Надавати людям будь-яку медичну допомогу
15а Складати точні описи, звіти за спостереженнями	15б Художньо описувати, зображати події

16а Виконувати лабораторні аналізи в лікарні	16б Здійснювати прийом, огляд пацієнтів, назначати їм лікування
17а Фарбувати або розписувати стіни приміщень, поверхні виробів	17б Здійснювати монтаж будівель, складання машин, пристроїв
18а Організовувати культурні заходи (екскурсії, виставки, концерти тощо)	18б Брати участь у концертах
19а Виготовляти деталі згідно креслень	19б Креслити, копіювати карти
20а Боротися з хворобами рослин	20б Працювати з оргтехнікою

Результати відповідей потрібно записати у таблицю:

Групи професій				
Людина-природа	Людина-техніка	Людина-людина	Людина-знакова система	Людина-художній образ
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

Результати тестування

Тепер підрахуйте, скільки варіантів Ви відзначили в кожному стовпчику. Там, де виявилось найбільше відповідей – ваша професійна сфера.

Людина - природа. Сюди входять професії, в яких людина має справу з різними явищами неживої і живої природи, наприклад біолог, географ, геолог, математик, фізик, хімік і інші професії, що відносяться до розряду природних наук.

Людина - техніка. У цю групу професій включені різні види трудової діяльності, в яких людина має справу з технікою, її використанням або конструюванням, наприклад професія інженера, оператора, машиніста, механізатора, зварювальника і т.п.

Людина - людина. Сюди включені всі види професій, які передбачають взаємодію людей, наприклад політика, релігія, педагогіка, психологія, медицина, торгівля, право.

Людина - знакова система. У цю групу включені професії, що стосуються створення, вивчення та використання різних знакових систем, наприклад лінгвістика, мови математичного програмування, способи графічного представлення результатів спостережень і т.п.

Людина - художній образ. Ця група професій є різні види художньо-творчої праці, наприклад література, музика, театр, образотворче мистецтво.

Тестові завдання для самоперевірки знань та підготовки до модульної контрольної роботи:

1. Профорієнтація – це:

а) це система заходів, спрямованих на виявлення особистісних особливостей, інтересів і здібностей у кожної людини для надання їй допомоги в усвідомленому виборі професії, найбільш відповідної її індивідуальним можливостям.

б) це системно-організаційний процес відтворення і ефективного використання людей як робочої сили.

в) не має правильної відповіді.

2. Предметом професійної орієнтації є:

а) сама людина як особистість;

б) фізичні і розумові навички і вміння;

в) психофізіологічні особливості трудової діяльності, особистісні характеристики професії та відповідність вимогам професії.

3. Методи професійної орієнтації поділяються на:

а) математичні і психофізіологічні;

б) загально-наукові і специфічні;

в) правильна відповідь відсутня.

4. Головна задача професійної орієнтації полягає:

а) в тому, щоб допомогти людині в освоєнні на робочому місці;

б) в тому, щоб допомогти людині обрати таку професію, яка якомога більше відповідає її потребам, схильностям та здібностям;

в) Обидва варіанти правильні.

5. Завдання професійної орієнтації в умовах ринкової економіки включає в себе:

а) сприянні цілеспрямованого розвитку здібностей і талантів людини;

б) підвищення конкурентоспроможності на ринку праці;

в) всі відповіді правильні.

6. Ознаки відповідності людини вимогам професії:

а) успішність, задоволеність трудовою діяльністю, мобілізованість;

б) задовільний стан здоров'я, оптимальні умови праці;

в) ваша відповідь \_\_\_\_\_.

7. Професійна консультація – це:

а) надання людині перелік її слабих і сильних сторін після проходження відповідних тестів;

б) надання допомоги людині в оцінюванні своїх можливостей для різних видів трудової діяльності;

в) всі відповіді вірні.

8. Завдання профорієнтації полягають в:

а) формуванні у людини інтересів з урахуванням потреб суспільства;

б) допомогти у виборі професії та виявити нахили та здібності людини;

в) всі відповіді вірні.

9) Функції професійної орієнтації розділяються на:

а) соціальна, економічна, психолого-педагогічна, медико-фізіологічна;

б) соціальна, психологічна, аналітична, фізіологічна.

в) не має вірної відповіді.

10. Принципи професійної орієнтації поділяються на:

а) компетентності, доступності;

б) рівність, конфіденційність, своєчасність;

в) всі відповіді вірні.

**Основи професіографії**

Поняття “професія” і “спеціальність”. Наукова полеміка щодо класифікації професій. Класифікація Є. Клімова. Карта світу професій (прогнозна мішень профконсультації). Державний класифікатор професій.

Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини. Професії, що не ставлять особливих, підвищених вимог до психофізіологічних властивостей. Професії, що ставлять жорсткі вимоги до психофізіологічних функцій людини (професії за тимчасовим Переліком професій і спеціальностей, які вимагають професійного відбору).

Сутність професіографії. Професіограма та її структура. Види професіограм. Професіокарта. Психологічний профіль професії. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Складання професіограми за матеріалами спеціальних досліджень: аналіз виробничої документації, спостереження за працівником, моделювання трудового процесу, аналіз поведінки людини в екстремальних ситуаціях, алгоритмічний аналіз професії, експертне оцінювання. Процедура розроблення психограми. Опитувальний лист американського психолога Отто Ліпмана. Метод узагальнень незалежних характеристик на основі Модифікованої карти особистості, розробленої К. Платоновим. Метод рангових матриць.

**Тестові завдання для самоперевірки знань:**

1. Професія – це...
- а) комплекс знань, умінь і навичок необхідних для конкретного виду діяльності;
  - б) широкий ряд трудової діяльності, який потребує певної сукупності теоретичних знань, умінь і навичок, що здобуваються в результаті загальної та спеціальної освіти.
- 4 в) сукупність особливостей характеру діяльності працівника;
- г) правильна відповідь відсутня.
2. Спеціальність – це ...
- а) комплекс знань, умінь і навичок необхідних для конкретного виду діяльності;
  - б) широкий ряд трудової діяльності, який потребує певної сукупності теоретичних знань, умінь і навичок, що здобуваються в результаті загальної та спеціальної освіти.
- в) сукупність особливостей характеру діяльності працівника;
- г) правильна відповідь відсутня.
3. За типом людських реакцій професії поділяють:
- а) фізична, розумова;
  - б) кваліфікована, некваліфікована;
  - в) та, що потребує особливої уваги і та, що не потребує особливої уваги;
  - г) ручна, механізована.
4. За ступенем складності професії поділяють:
- а) фізична, розумова;
  - б) кваліфікована, некваліфікована;
  - в) та, що потребує особливої уваги і та, що не потребує особливої уваги;
  - г) ручна, механізована.
5. Професіограма – це ...
- а) документ в якому надається стислий опис характеру діяльності працівника;
  - б) паспорт професій в якому міститься систематизований опис конкретного виду трудової діяльності;
  - в) всі відповіді вірні;
  - г) правильна відповідь відсутня.



**Тест психолога Джона Ломпена**

Визначення психологічного стану співробітників для ефективної кадрової політики, профорієнтаційної роботи. Запропонуйте працівнику розглянути картинку. На ній 21 чоловічок і дерево. У кожного своє заняття, всі знаходяться в різних місцях, у них певний настрій. Який з чоловічків найбільш повно відображає Ваш внутрішній стан та настрій? Де і ким Ви себе бачите? Чому?

## Ключ до тесту

Людина на малюнку під номером ... означає:

№ 1, 3, 6, 7 – установка на подолання перешкод

№ 2, 11, 12, 18, 19 – настрої на товариськість, дружню підтримку

№ 4 – стійкість положення (бажання домагатися успіхів, не долаючи труднощі)

№ 5 – стомлюваність, загальна слабкість, невеликий запас сил, сором'язливість

№ 8 – відстороненість від навчального процесу, відхід у себе

№ 9 – мотивація на розваги

№ 10, 15 – комфортний стан, нормальна адаптація

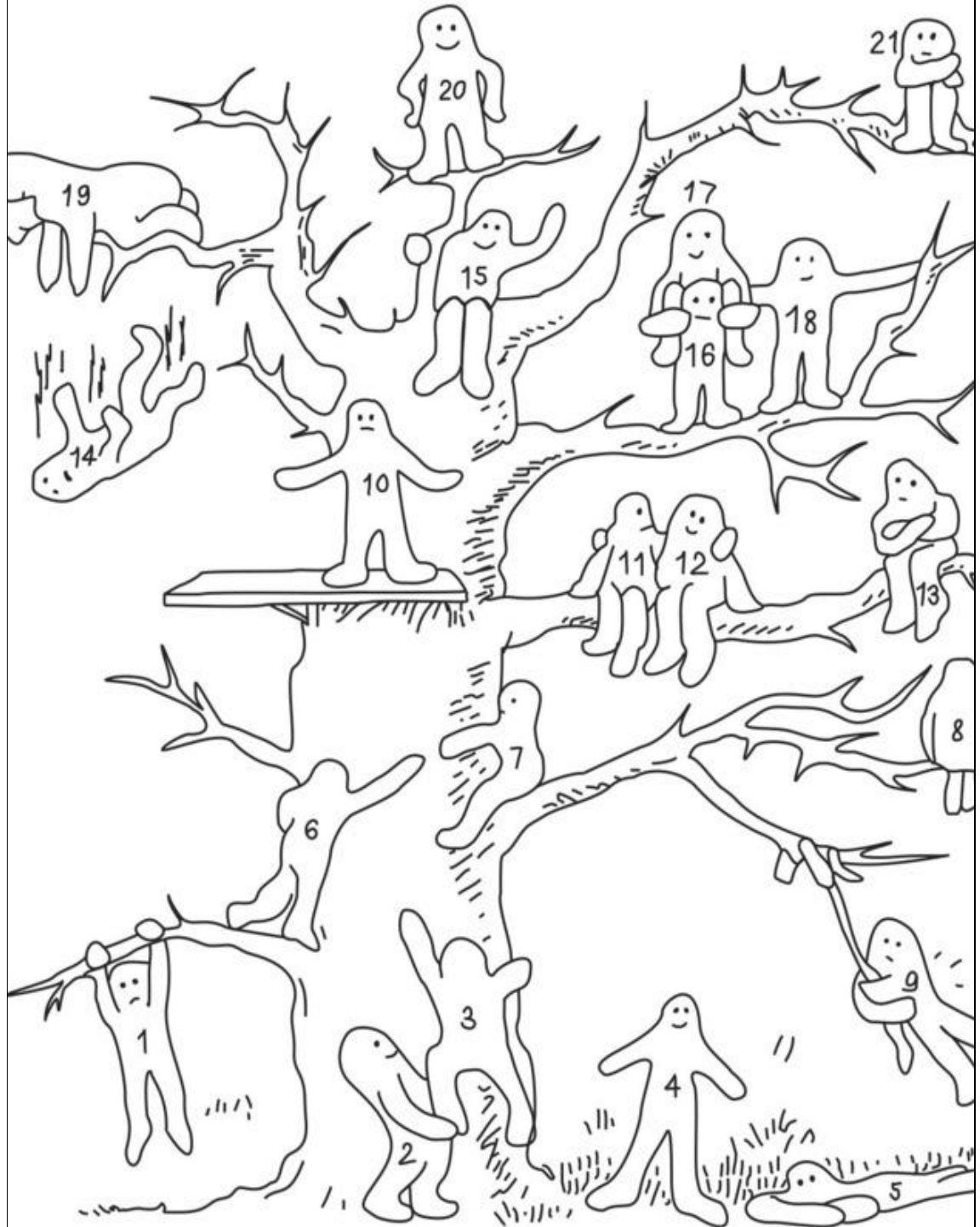
№ 13, 21 – відстороненість, замкнутість, тривожність

№ 14 – кризовий стан, «падіння в прірву»

№ 16 – необхідність підтримувати когось, що незадовільно впливає на внутрішній стан особи

№ 17 - нездатність самостійно впоратися з проблемами, що виникають

№ 20 - завишена самооцінка і установка на лідерство



5	<p><b>Професійна психодіагностика. Методи вивчення особистості з метою профорієнтації</b></p> <p>Основи психодіагностики. Аналіз підходів різних авторів щодо вивчення інтелекту. Мультифакторна теорія інтелекту Е. Торндайка та Л. Терстоуна. Монофакторна теорія інтелекту Ч. Спірмена. Ієрархічна модель інтелекту Ф. Вернона. Теорія про співвідношення природного та набутого в інтелекті Р. Кеттела. Теорія генетичної передбачуваності інтелекту Г. Айзенка та С. Барта. Психологічна структура особистості. Фактори формування психологічної структури особистості. Психологічний профіль особистості. Психологічний паспорт (генеральна персонограма). Робоча персонограма.</p> <p>Основні типи загальних здібностей та типи нервової системи за І. Павловим. Врахування типів темпераменту при визначенні особливостей поведінки, діяльності та спілкування людини, у професійному самовизначенні, проведенні профвідбору.</p> <p>Типологія людини і професії. Моделі вивчення особистості: типологічна, факторна, динамічна. Типи особистості за Дж. Холландом.</p> <p>Огляд наукових праць з дослідження сутності характеру за конституціональною, функціональною та динамічною теоріями. Характер як стійке індивідуальне поєднання рис особистості.</p> <p>Методи професійної психодіагностики. Об'єктивні методи. Суб'єктивні методи. Проективні методи.</p> <p>Методи візуальної психодіагностики. Професійні компетенції як інтегративні поведінкові характеристики, що сприяють успіху в роботі. Поведінкові індикатори як ознаки компетенцій, що забезпечують необхідні вміння в складних ситуаціях. Фактори формування професійних компетенцій та дослідження їхніх ознак у фахівців.</p> <p>Поняття «інтелект» та його структура. Інтелект як глобальна, комплексна, інтегративна здатність. Визначення інтелекту за Д. Векслером як узагальненої здатності індивіда до доцільної поведінки, раціонального мислення, ефективної взаємодії з навколишнім світом.</p> <p>Вербальний і невербальний інтелект. Біоекологічна модель інтелекту С. Сесі та Д. Лі.</p> <p>Вимірювання інтелектуального потенціалу особистості. Шкала Д. Векслера. Класифікація рівнів інтелекту за коефіцієнтом IQ.</p> <p>Психометрична модель інтелекту. Емоційний інтелект (EQ). Тест інтелектуального потенціалу особистості (ТІП). Аналіз підходів різних авторів щодо вимірювання інтелекту.</p> <p><b><u>Тест Холла для визначення рівня емоційного інтелекту.</u></b></p> <p>Емоційний інтелект – здібність розуміти відносини особистості, що репрезентовані в емоціях, і керувати емоційною сферою на базі прийняття рішень</p> <p>Інструкція:</p> <p>В тесті вам будуть запропоновані висловлювання, які так чи інакше відображають різні аспекти вашого життя.</p> <table data-bbox="256 1832 1225 1944"> <tr> <td>Повністю не згоден (-3 бали)</td> <td>Частково згоден (+1 бал)</td> </tr> <tr> <td>В основному не згоден (-2 бали)</td> <td>В основному згоден (+2 бала)</td> </tr> <tr> <td>Частково не згоден (-1 бал)</td> <td>Повністю згоден (+3 бала)</td> </tr> </table>	Повністю не згоден (-3 бали)	Частково згоден (+1 бал)	В основному не згоден (-2 бали)	В основному згоден (+2 бала)	Частково не згоден (-1 бал)	Повністю згоден (+3 бала)	2
Повністю не згоден (-3 бали)	Частково згоден (+1 бал)							
В основному не згоден (-2 бали)	В основному згоден (+2 бала)							
Частково не згоден (-1 бал)	Повністю згоден (+3 бала)							

Висловлювання	-3
1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як робити вчинки в житті.	
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.	
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку інших.	
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.	
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти у відповідності до запитів життя.	
6. Коли необхідно, я можу викликати в собі широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.	
7. Я слідкую за тим, як я себе відчуваю.	
8. Після того, як щось зіпсувало мені настрій, я можу легко оволодіти своїми почуттями.	
9. Я здатний вислухати проблеми інших людей.	
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.	
11. Я чуйний до емоційних потреб інших.	
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.	
13. Я можу заставити себе знову і знову встати перед лицем перешкод	
14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо.	
15. Я адекватно реагую на настрій, спонукання і бажання інших людей.	
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.	
17. Коли дозволяє час, я звертаюсь до своїх негативних почуттів і розбираюсь, в чому проблема.	
18. Я здатний швидко заспокоюватись після неочікуваного засмучення.	
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки “хорошої форми”	
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть коли вони не ви- явлені відкрито.	
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.	
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.	
23. Я добре схоплюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.	
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.	
25. Люди, які усвідомлюють свої дійсні почуття, краще управляють своїм життям.	
26. Я здатний покращити настрій інших людей.	

	<p>27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.</p> <p>28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.</p> <p>29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.</p> <p>30. Я можу легко відключитися від переживань і неприємностей.</p> <p style="text-align: center;"><b>Обробка й інтерпретація результатів</b></p> <p>Шкала “емоційна обізнаність” – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.          Шкала “управління своїми емоціями” – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.          Шкала “самотивація” – пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.          Шкала “емпатія” – пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.          Шкала “розпізнавання емоцій інших людей” – пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.          Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності до знаку результатів.          Якщо ваш тест набрав:          14 і більше – високий;          8-13 – середній;          7 і менше – низький.          Інтегративний рівень емоційного інтелекту визначається за наступними кількісними показниками:          70 і більше – високий;          40-69 – середній;          39 і менше – низький.</p>	
6	<p><b>Професійна інформація і професійна консультація, методи їх проведення</b></p> <p>Професійна інформація: її сутність і зміст. Функції спеціалістів з профінформації. Носії інформаційних матеріалів. Огляд наукових праць щодо інноваційних підходів у проведенні профінформаційної діяльності: профорієнтаційний інтернет-портал «Живи і працюй в Україні!», електронні пристрої (тач-скрини) у навчальних закладах.</p> <p>Вивчення наукової літератури щодо зарубіжного досвіду проведення профінформації. Досвід Німеччини щодо роботи регіональних центрів профінформації (ЦПІ).</p> <p>Цілі, завдання та зміст професійної консультації. Форми профконсультації. Психодіагностичне дослідження властивостей людини. Застосування методу процентних рангів в обґрунтуванні можливого вибору професії.</p> <p>Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії. Професійний кліринг. Профдобір і профвідбір.</p> <p>Етичні принципи діяльності профконсультанта.</p> <p>Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Тестові завдання для самоперевірки знань:</u></b></p> <p>1. Професія – це:</p> <p>а) комплекс знань умінь і навичок необхідних для конкретного виду діяльності у розрізі тої чи іншої професії;</p> <p>б) широкий і стійкий рід трудової діяльності, який потребує певної сукупності теоретичних знань, умінь і навичок, що здобуваються в результаті загальної та спеціальної освіти, практичного досвіду;</p> <p>в) обидва варіанти відповіді вірні;</p> <p>г) відсутня правильна відповідь.</p> <p>2. Спеціальність – це:</p>	2

- а) сукупності теоретичних знань, умінь і навичок, що здобуваються в результаті загальної та спеціальної освіти, практичного досвіду;
- б) комплекс знань умінь і навичок необхідних для конкретного виду діяльності у розрізі тої чи іншої професії;
- в) обидва варіанта відповіді вірні;
- г) напрям діяльності суб'єкта господарювання.
3. Яке поняття має ширше значення, професія чи спеціальність:
- а) професія;
- б) спеціальність;
- в) між ними не має суттєвої різниці.
4. Залежно від об'єкта праці і видів діяльності, найбільш властивих людині, О. Ліпман поділяв професії на:
- а) ті, що передбачають справи з людьми, впливають на людей;
- б) ті, що мають відношення до неживої природи і для яких властиве спілкування з живою природою;
- в) обидва варіанта відповіді вірні;
- г) відсутня правильна відповідь.
5. Згідно тверджень К. Піорковський за рівнем інтелекту і типом уваги професії поділяються на:
- а) некваліфіковану працю;
- б) кваліфіковану працю;
- в) обидва варіанта відповіді вірні;
- г) просту і творчу.
6. За видами працю поділяють на:
- а) спеціалізовану і неспеціалізовану;
- б) розумову і фізичну;
- в) творчу і наукову;
- г) всі відповіді вірні.
7. За галузевою ознакою працю поділяють на:
- а) промислову, сільськогосподарську, транспортну;
- б) торгівельну, педагогічну, юридичну;
- в) обидва варіанта відповіді вірні;
- г) відсутня правильна відповідь.
8. Залежно від предмета (об'єкта) праці всі види професійної діяльності поділяють на такі види як:
- а) людина – природа, людина – техніка, людина – знакова система, людина – людина, людина – художній образ;
- б) людина – суспільство, людина – інформаційні системи, людина – знакова система, людина – людина, людина – художній образ.
- в) правильна відповідь відсутня;
- г) всі відповіді вірні.
9. За метою праці кожен тип професії поділяється на такі класи, як:
- а) гностична, перетворювальна, пошукова;
- б) механізована, автоматизована, пошукова;
- в) обидва варіанта відповіді вірні;
- г) всі відповіді вірні.
10. За знаряддями праці виділяють такі групи професій, як:
- а) гностична, перетворювальна, пошукова;
- б) механізована, автоматизована, ручна;
- в) правильна відповідь відсутня;
- г) всі відповіді вірні.

**Професійний відбір кадрів**

2

Сутність та основні характеристики профвідбору. Професійна готовність і професійна придатність. Рівні, типи та структура професійної придатності людини. Профвідбір за компетенціями. Види профвідбору та матеріали для його проведення.

Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору. Методи оцінювання компетенцій. Діаграма значущості компетенцій для посади.

Сучасні технології проведення бесіди. Процедура (технологія) проведення співбесіди. Інтерв'ю – гайд для структурованої співбесіди щодо виявлення компетенцій за «STAR - моделлю». Методи збирання інформації під час співбесіди.

Вивчення наукової літератури щодо особливостей профвідбору кадрів у зарубіжних країнах.

Оцінювальні центри та нетрадиційні методи профвідбору в США.

Профвідбір за компетенціями у Великій Британії. Національний класифікатор професійної кваліфікації (НКПК). Визначення рівнів компетентності за системою НКПК.

Досвід японських і китайських фірм у галузі профвідбору.

Добір кадрів у Франції та Німеччині.

Характеристика відбору персоналу в Ізраїлі.

**Тестові завдання для самоперевірки знань:**

7

1. За умовами праці існує чотири підгрупи професій такі, як:
  - а) з підвищеними вимогами до моральних якостей працівників;
  - б) з звичайними умовами роботи;
  - в) звичайні умови праці, з високим рівнем ризику, з високим рівнем психологічного навантаження, важкі умови праці;
  - г) вірна відповідь відсутня.
2. До фізичних якостей у рамках професії відносять такі, як:
  - а) сприйняття простору і часу, статистичних та рухомих предметів;
  - б) швидкість реакції, темп праці, координація рухів;
  - в) фізичний стан і особливості людини, гострота зору;
  - г) всі відповіді вірні.
3. До психо-сенсорних якостей у рамках професії відносять такі, як:
  - а) сприйняття простору і часу, статистичних та рухомих предметів;
  - б) швидкість реакції, темп праці, координація рухів;
  - в) фізичний стан і особливості людини, гострота зору;
  - г) всі відповіді вірні.
4. До психомоторних якостей у рамках професії відносять такі, як:
  - а) сприйняття простору і часу, статистичних та рухомих предметів;
  - б) швидкість реакції, темп праці, координація рухів;
  - в) фізичний стан і особливості людини, гострота зору;
  - г) всі відповіді вірні.
5. До психічних процесів у рамках професії відносять такі, як:
  - а) стриманість, психологічна стриманість;
  - б) спрямованість, темперамент, характер, здібності особи;
  - в) швидкість реакції, темп праці, координація рухів;
  - г) всі відповіді вірні.
6. До психологічних якостей відносять такі, як:
  - а) стриманість, психологічна стриманість;
  - б) спрямованість, темперамент, характер, здібності особи;
  - в) швидкість реакції, темп праці, координація рухів;

	<p>г) всі відповіді вірні.</p> <p>7. Професіограма це:</p> <p>а) документ в якому надається стислий опис характеру діяльності праці в результаті умов його праці, індивідуальні якості які повинен мати прац;</p> <p>б) своєрідний соціально-психологічний та соціально-економічний паспорт професій в якому міститься систематизований опис, конкретного виду трудової діяльності;</p> <p>в) сукупність психо-фізіологічних та психологічних характеристик професій;</p> <p>г) всі відповіді вірні.</p> <p>8. Психограма – це:</p> <p>а) документ в якому надається стислий опис характеру діяльності праці в результаті умов його праці, індивідуальні якості які повинен мати прац;</p> <p>б) своєрідний соціально-психологічний та соціально-економічний паспорт професій в якому міститься систематизований опис, конкретного виду трудової діяльності;</p> <p>в) сукупність психо-фізіологічних та психологічних характеристик професій;</p> <p>г) всі відповіді вірні.</p> <p>9. Професіокарта – це:</p> <p>а) документ в якому надається стислий опис характеру діяльності праці в результаті умов його праці, індивідуальні якості які повинен мати працівник;</p> <p>б) своєрідний соціально-психологічний та соціально-економічний паспорт професій в якому міститься систематизований опис, конкретного виду трудової діяльності;</p> <p>в) сукупність психо-фізіологічних та психологічних характеристик професій;</p> <p>г) всі відповіді вірні.</p> <p>10. Повна професіограма містить у собі:</p> <p>а) повний опис умов трудової діяльності та вимог професії до людини;</p> <p>б) психологічні вимоги до людини;</p> <p>в) правильна відповідь відсутня;</p> <p>г) всі відповіді вірні.</p>	
8	<p><b>Професійна адаптація: сутність, види, зміст</b> Наукова полеміка щодо сутності профадаптації та її видів. Зміст і значення виробничої адаптації. Організаційно-економічна адаптація. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації. Форми управління професійною адаптацією. Огляд наукових праць щодо Сучасні технології в навчанні та розвитку персоналу. Трансперсональний коучинг в системі формування компетенцій.</p> <p><b><u>Тестові завдання для самоперевірки знань.</u></b></p> <p>1. В якому столітті виникає психодіагностика:</p> <p>а) на початку XIX ст.;</p> <p>б) наприкінці XIX ст.;</p> <p>в) в середині XX ст.;</p> <p>г) вірна відповідь відсутня.</p> <p>2. Особистість – це:</p> <p>а) це стійка сукупність психічних властивостей, системна якість індивіда яка формується в сумісній діяльності та спілкуванні;</p> <p>б) біологічна істота, яка наділена, на відміну від інших представників біологічних видів, свідомістю й мовою, здатністю працювати, оцінювати навколишній світ і активно його перетворювати;</p>	2



в) окремо взята людина як представник людського роду з усіма її психологічними, морально-етичними та психічними характеристиками. Індивід — це завжди один з багатьох, і він завжди знеособлений. У понятті «індивід» не фіксуються які-небудь особливі або одиничні властивості (біологічні, соціальні) людини, хоча вони, звичайно, присутні;

г) всі відповіді вірні.

3. Індивід – це:

а) це стійка сукупність психічних властивостей, системна якість індивіда яка формується в сумісній діяльності та спілкуванні;

б) біологічна істота, яка наділена, на відміну від інших представників біологічних видів, свідомістю й мовою, здатністю працювати, оцінювати навколишній світ і активно його перетворювати;

в) окремо взята людина як представник людського роду з усіма її психологічними, морально-етичними та психічними характеристиками. Індивід — це завжди один з багатьох, і він завжди знеособлений. У понятті «індивід» не фіксуються які-небудь особливі або одиничні властивості (біологічні, соціальні) людини, хоча вони, звичайно, присутні;

г) всі відповіді вірні.

4. Характер – це:

а) інтегрована якість психологічних властивостей, спрямованості, здібностей, емоційних і вольових властивостей;

б) сукупність індивідуальних властивостей психіки; характеризує динаміку психічної діяльності;

в) правильна відповідь відсутня;

г) всі відповіді вірні.

5. Темперамент – це:

а) інтегрована якість психологічних властивостей, спрямованості, здібностей, емоційних і вольових властивостей;

б) сукупність індивідуальних властивостей психіки; характеризує динаміку психічної діяльності;

в) правильна відповідь відсутня;

г) всі відповіді вірні.

6. На які групи вчений О. Попов розділяв здібності людини:

а) розумові і середні;

б) художні;

в) всі варіанти відповіді вірні;

г) відсутня правильна відповідь.

7. Професійна інформація – це:

а) система заходів з ознайомлення населення зі світом професій, їхніми вимогами, умовами здобуття спеціальностей, форм професійної спрямованості особистості;

б) діяльність яка спрямована на допомогу у виборі тої чи іншої професії;

в) вірна відповідь відсутня;

г) всі відповіді вірні.

8. Професійна консультація – це:

а) система заходів з ознайомлення населення зі світом професій, їхніми вимогами, умовами здобуття спеціальностей, форм професійної спрямованості особистості;

б) сумісна діяльність профконсультанта та особи яка потребує допомоги у виборі і зміні професії на основі вивчення властивостей людини її бажань з врахуванням потреб ринку;

в) обидва варіанта відповіді вірні;

г) відсутня правильна відповідь.

	<p>9. Професійний кліринг – це:</p> <p>а) встановлення оптимального співвідношення людини і професії;</p> <p>б) встановлення оптимального співвідношення вміння, навички, здібності – професія;</p> <p>в) вірна відповідь відсутня;</p> <p>г) всі відповіді вірні.</p> <p>10. Функціональні зони професійного інформування поділяються, на:</p> <p>а) медіатеку, обробку та систематизацію інформації;</p> <p>б) зону групових зайнять;</p> <p>в) всі відповіді вірні;</p> <p>г) робочу зону та зону відпочинку.</p>	
Разом		16

## Тест на виявлення емоційного стану працівників

На зображенні оберіть 2 предмети, який Вам подобається та не подобається.

Значення предметів:

Лялька. Символізує зв'язок з дитинством. Ви не хочете дорослішати, складно приймаєте відповідальні рішення.

Відкрита банка фарби. Символізує вашу потребу випустити агресивність і боротися за свої погляди.

Закрита банка фарби. Символізує агресію, що нагромадилася, тривогу і незахищеність, які ви намагаєтеся не показувати оточуючим. Закрита банку проявляє вашу нездатність будувати відносини з іншими.

Гойдалки. Символізують певну одержимість роботою, досягненням поставлених цілей.

Велосипед. Він символізує ваш внутрішній баланс і ваше бажання досліджувати щось нове: оточення, нові цінності і прагнення до змін

Кошик яблук. Він символізує знання, мудрість, досягнення особистої мети і ваше щастя.

Цвяхи. Вони символізують насильство по відношенню до себе та інших. Цей об'єкт показує емоційну ситуацію і досить змінену психологію

Шолом. Він символізує мужність і дух воїна, а також імпульсивність і нездатність приймати рішення.

Книги. Символізують прагнення до знань, але якщо вони опущені в підвал, це може демонструвати втрачений сенс існування.

Молоток. Це символізує насильство і досягти чогось силою. Це насильство може бути направлено на зовнішній об'єкт або предмет, який викликає або може виявити певний конфлікт з самим собою.

Маски. Вони символізують емоції, з яким ми ставимося до інших, як позитивно, так і негативно.

Картина. Вона символізує стабільність і ясність в наших справах, показує, що ви шукаєте в собі та інших.

Колесо. Воно символізує союз між нашим оточенням і нашим ставленням. Єдиний негативний момент це те, що ті, хто вибирає цей об'єкт рухаються по замкнутому колу і нічого не хочуть змінювати в своєму житті

Ковбаси. Символізують тісний зв'язок з вашим фізичним станом. Зазвичай вибирають ті, у кого є приховані проблеми зі здоров'ям.

Решітка. Символ замкнутості і самотності. Цей об'єкт показує, що ви проходите через період депресії і тривоги.

Сходи. Вони символізують прагнення піднятися вгору, щоб досягти своєї мети. Оскільки поперечини на сходах зламані, це показує, що цей шлях переривається, і, отже, ви балансуєте між минулим і майбутнім.

Ящики. Коробки символізують нашу особистість, так як вони є контейнерами, які призначені, щоб приховати або закрити щось всередині. Подумайте, чим вони наповнені.

Метла. Демонструє ваше бажання позбутися від чогось зайвого у житті.

Зламаний стілець. Він символізує період нестабільності, напруженості, стресу і відсутність відпочинку.

Розбите дзеркало. Дзеркало символізує те, як ми бачимо себе, але так як воно побилося показує внутрішню боротьбу, яка ділить навпіл і змушує нас відчувати себе погано.

Плоскогубці. Цей об'єкт відображає стан гноблення, в якому ви перебуваєте. Ви відчуваєте себе зобов'язаними зробити певний вибір і приймати певні рішення.



## 7. Індивідуальні завдання

1. Мета, завдання, предмет і методологія вивчення науки «Профорієнтація».
2. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу.
3. Історія розвитку системи профорієнтації населення.
4. Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги та завдання.
5. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина-професія-суспільство».
6. Сутність і напрямки профорієнтації.
7. Форми профорієнтаційної діяльності та їх взаємозв'язок.
8. Функції та принципи профорієнтації.
9. Сутність і зміст системи управління профорієнтацією.
10. Суб'єкти та об'єкти системи управління профорієнтацією.
11. Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні.
12. Поняття “професія” і “спеціальність”. Державний класифікатор професій.
13. Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини.
14. Сутність професіографії.
15. Професіограма та її структура.
16. Види професіограм.
17. Процедура розроблення психограм.
18. Основи психодіагностики.
19. Аналіз підходів різних авторів щодо вивчення інтелекту.
20. Психологічна структура особистості та фактори її формування.
21. Психологічний паспорт (генеральна персонограма).
22. Робоча персонограма.
23. Врахування типів темпераменту при визначенні особливостей поведінки,

- діяльності та спілкування людини у професійному самовизначенні, проведенні профвідбору.
24. Моделі вивчення особистості: типологічна, факторна, динамічна.
  25. Огляд наукових праць з дослідження сутності характеру за конституціональною, функціональною та динамічною теоріями.
  26. Методи професійної психодіагностики.
  27. Методи візуальної психодіагностики.
  28. Професійні компетенції як інтегративні поведінкові характеристики, що сприяють успіху в роботі.
  29. Фактори формування професійних компетенцій та дослідження їхніх ознак у фахівців.
  30. Поняття «інтелект» та його структура. Інтелект як глобальна, комплексна, інтегративна здатність.
  31. Вербальний і невербальний інтелект.
  32. Вимірювання інтелектуального потенціалу особистості.
  33. Емоційний інтелект (EQ).
  34. Аналіз підходів різних авторів щодо вимірювання інтелекту.
  35. Професійна інформація: її сутність і зміст.
  36. Цілі, завдання та зміст професійної консультації.
  37. Форми профконсультації.
  38. Психодіагностичне дослідження властивостей людини.
  39. Застосування методу процентних рангів в обґрунтуванні можливого вибору професії.
  40. Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії.
  41. Професійний кліринг.
  42. Етичні принципи діяльності профконсультанта.
  43. Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід.
  44. Сутність та основні характеристики профвідбору.
  45. Професійна готовність і професійна придатність.
  46. Рівні, типи та структура професійної придатності людини.
  47. Види профвідбору та матеріали для його проведення.
  48. Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору. Методи оцінювання компетенцій. Діаграма значущості компетенцій для посади.
  49. Сучасні технології проведення бесіди.
  50. Процедура проведення співбесіди.
  51. Методи збирання інформації під час співбесіди.
  52. Особливості профвідбору кадрів у зарубіжних країнах.
  53. Класифікатор професій ДК 003:2010.
  54. Наукова полеміка щодо сутності профадаптації та її видів.
  55. Зміст і значення виробничої адаптації.
  56. Організаційно-економічна адаптація.
  57. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації.
  58. Форми управління професійною адаптацією.
  59. Сучасні технології в навчанні та розвитку персоналу.
  60. Трансперсональний коучинг в системі формування компетенцій.

#### Тематика рефератів

1. Профорієнтаційна робота на виробництві: принципи, форми і методи організації.
2. Професіографія як процес вивчення й опису професії.
3. Психомоторна організація людини і методи її вивчення.
4. Методи профорієнтаційної і профконсультаційної роботи.

5. Профдаптаційна робота на підприємстві.
6. Соціальні, економічні і педагогічні чинники вибору професії.
7. Планування й організація роботи відділу кадрів з профорієнтації і профконсультації.
8. Професійна придатність і методи її вивчення.
9. Управління професійною орієнтацією і професійною освітою.
10. Впровадження системи заходів з профвідбору і розрахунок її економічної доцільності.
11. Підготовка професійних керівників.
12. Безперервне навчання працівників в контексті профорієнтації.
13. Вибір форм і змісту навчання працівників на конкретному підприємстві в межах профорієнтаційної діяльності служб управління персоналом.
14. Планування особистої ділової кар'єри, її зв'язок з безперервною освітою.
15. Ділові ігри як метод навчання й атестація кадрів. Методи оцінки ефективності витрат на персонал.
16. Методи оцінювання ефективності витрат на персонал в контексті профорієнтації.
17. Організація і планування трудової кар'єри працівників.
18. Психотехнології та акмеологічний підхід до навчання.
19. Апаратні методи профвідбору.
20. Характеристика інструментаріїв, які використовуються при профорієнтації (зокрема, опросники ДДО, Гювейши тощо).
21. Соціологічний аналіз професійної спрямованості особистості.
22. Специфіка профвідбору на профпридатність до професій типу "людина–людина".
23. Профвідбір на профпридатність до професій типу "людина–техніка".
24. Профвідбір на посаду менеджера з персоналу.
25. Програмно-цільовий підхід до профдаптації у виробничій сфері.
26. Тестування як метод профорієнтаційної роботи, його недоліки та переваги, вимоги до техніки проведення.
27. Вибіркова співбесіда як метод підбору кадрів.
28. Профорієнтаційна робота як державна політика в галузі працевлаштування.
29. Система профорієнтаційної роботи.
30. Соціально-економічний аспект профорієнтаційної роботи.
31. Медико-біологічний аспект профорієнтаційної роботи.
32. Основні типи самовизначення людини.
33. Особливості самовизначення людини як процесу.
34. Різниця між професійним самовизначенням і вибором виду діяльності.
35. Мотивація професійного самовизначення.

### 8. Методи контролю

При вивченні дисципліни з метою забезпечення високої якості знань студентів використовуються наступні методи контролю успішності:

– усний контроль та самоконтроль. Усний контроль здійснює викладач у формі опитування студентів під час проведення семінарських занять з питань, що наведені у методичних рекомендаціях щодо вивчення кожної теми з курсу;

– письмовий контроль і самоконтроль. Письмовий контроль реалізується у формі модульних контрольних робіт та підсумкової роботи по закінченню вивчення курсу;

– тестовий контроль, який дає можливість перевірити якість знань студентів за окремою темою курсу, якість знань по закінченню вивчення дисципліни, а також якість вхідних та залишкових знань, вмінь студента.

### 9. Схема нарахування балів

Поточне тестування та самостійна робота								Підсумковий тест (залік)	Сума
Змістовий модуль №1			Змістовий модуль № 2						
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	30	100
25			45						

### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
82 – 89	<b>B</b>	добре	
74 – 81	<b>C</b>		
64 – 73	<b>D</b>	задовільно	
60 – 63	<b>E</b>		
35 – 59	<b>FX</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання

### 10. Рекомендована література

#### Основна

1. Державний класифікатор професій ДК 003 - 2010.
2. Концепція державної системи професійної орієнтації населення, затверджена Постановою КМ України від 17 вересня 2008 р. № 842 – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>
3. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів №142. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057)
4. Гладкова В.М. Профорієнтація : навч. посіб./ В.М. Гладкова. – Львів : Новий-Світ, 2007.
5. Кожан Т.О. Професійна орієнтація. Навч. посібник. – К.: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2009. – 255 с.
6. Боровський А. Б. Система методів професійної орієнтації: Навч.- метод. посіб. – Книга 1. Методики профорієнтаційної роботи (додатки) / А. Боровський, Т. М. Потапенко, Г. В. Щокін. – К.: МАУП, 1993. – 164 с.
7. Конспект профорієнтаційного заняття «Професії майбутнього» : наук. - практ. реком./ Л.М. Капченко, Н.В. Савченко, Н.В. Ортікова, Н.В. Балашова, Л.Й. Літвінчук, О.В. Грамма. – К. : ІПК ДСЗУ, 2017. – 35 с. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/konspekt-proforiyentacijnogo-zanyattya-profesiyi-maybutnogo-2017>
8. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. - К. : Ніка-центр, 2006. - 536 с.
9. Основи професіографії: Навч. посіб. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.
10. Путівник профорієнтації : наук. - практ. реком. / Н.Г. Джинчарадзе, Л.Й. Літвінчук, Н.В. Савченко, Н.В. Ортікова, Н.В. Балашова, О.В. Грамма, М.В. Богуслав. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 43 с.– Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/putivnyk-proforiyentaciyi-2018>

## Додаткова

11. Закон України «Про зайнятість населення» статті 7, 32, 33
12. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 04.07.2018 р. № 469-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення»
13. Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.01.2013 № 2 «Про затвердження Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб»
14. Блінов О. А. Психологія праці: Курс лекцій. – К. : КиМУ, 2009. – 269 с.
15. Вітківська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації / О.І. Вітківська. - К. : Наук. світ, 2001. - С. 64-74.
16. Гончарова Н.О. Основи професійної орієнтації / За ред. В.Ф. Моргуна. Навчальний посібник. – К. : Видавничий Дім "Слово", 2010. – 168 с
17. Гончарова Н.О. Основи вибору професії : консультативний тренінг / Н.О.Гончарова / за ред. В.Ф.Моргуна. – Полтава : АСМІ, 2007. - 48 с
18. Климов Е. А. Як обирати професію. – 2-ге вид., доп. і переробл. – К.: Просвіта, 1990. – 159 с
19. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала.: Учеб. для вузов. – СПб.: Питер, 2008.
20. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних / Метод. посібник. Кн. 1.2. – К.: Наук.-метод. центр ІПК ДСЗУ, 2000.
21. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних / Метод. посібник. Кн. 3. – К.: Наук.-метод. центр ІПК ДСЗУ, 2002.
22. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова КМ України від 17.09.2008 р. № 842 // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 182.
23. Про тимчасовий Перелік професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору // Зб. нормат., інструкт. та метод. матеріалів з питань проф. орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. – К.: ДЦЗ; Ін-т підготовки кадрів ДСЗ, 1997.
24. Професії майбутнього : аналіт. записка / [Джинчарадзе Н.Г., Мар'яненко Г.І., Ортікова Н.В.]; за заг. ред. Р.В. Войтович. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 24 с. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/analitychna-zapyska-profesiyi-maybutnogo-2018>
25. Синявський В. В. Професіограми і психограми робітничих професій : [метод. посіб. / В. В. Синявський, Д. В. Гоменюк] ; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Навч.-наук. центр проф.-техн. освіти. – К. : Київ. Русь, 2008. – 77 с.

## 11. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Класифікатор професій ДК 003:2010. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.dk003.com/>
2. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
3. <http://www.hrliga.com/> – спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «MeНеджеR по персоналу».
4. <http://profi.dcz.gov.ua/tests/> – Державна служба зайнятості – Платформа профорієнтації та розвитку кар'єри.
5. <https://www.dcz.gov.ua/storinka/profesiyna-orientaciya> – Державна служба зайнятості – Професійна орієнтація.
6. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Державна служба статистики України.
7. <http://zakon.rada.gov.ua/> – Законодавство України.