



# ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ

Кафедра соціальної психології

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### РЕКРУТИНГ

(шифр і назва навчальної дисципліни)

перший рівень

---

*(назва рівня вищої освіти)*

галузь знань \_\_\_\_\_ 05 Соціальні та поведінкові науки \_\_\_\_\_

*(шифр та назва галузі знань)*

спеціальність \_\_\_\_\_ 6.053 Психологія \_\_\_\_\_

*(код і назва спеціальності)*

кваліфікація \_\_\_\_\_ бакалавр з психології \_\_\_\_\_

---

Робоча програма РЕКРУТИНГ

РОЗРОБЛЕНО ТА ВНЕСЕНО: Харківська державна академія культури

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри соціальної психології

Протокол від. “ 27 ” серпня 2016 року № 1

Завідувач кафедри соціальної психології

“ 27 ” серпня 2016 року

\_\_\_\_\_ (Большакова А.М.)  
(підпис) (прізвище та ініціали)

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 3,0	Галузь знань <u>05 Соціальні та поведінкові науки</u> <small>(шифр і назва)</small>	Дисципліна за вибором
	<u>6.053 Психологія</u> <small>(шифр і назва)</small>	
Модулів – 1	Спеціальність (професійне спрямування): <u>6.053 Психологія</u>	<b>Рік підготовки:</b>
Змістових модулів – 2		3й
Індивідуальне науково-дослідне завдання _____ <small>(назва)</small>		<b>Семестр</b>
Загальна кількість годин – 90		5й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 3	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	<b>Лекції</b>
		20 год.
		<b>Практичні</b>
		<b>Семнарські</b>
		_14_ год.
		<b>Самостійна робота</b>
		56 год.
<b>Індивідуальні завдання:</b>	<b>Вид контролю:</b> залік	

### Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить 34/56

## 2. Мета та завдання навчальної дисципліни

« Рекрутинг » - навчальна дисципліна, яка в контексті сучасних досягнень психологічної науки розвиває світоглядну позицію студентів, а також зумовлює зростання теоретичної та практичної професійної підготовки студентів.

**Мета:** ознайомлення студентів з теоретичними засадами, соціально-психологічними закономірностями та механізмами рекрутингових процесів, засвоєння ними можливостей ефективного рекрутингу.

### Завдання:

- Розширити уявлення студентів про психологічну природу та значення рекрутингу;
- Ознайомитись з уявленнями про роль та місце рекрутингу у розвитку та становленні сучасних соціальних, економічних та психологічних процесів;
- Засвоїти інформацію відносно основних видів, структури та закономірностей рекрутингової діяльності;
- Оволодіти основними технологіями рекрутингу, що сприяють підвищенню його ефективності;
- Розвинути вміння аналізувати конкретні рекрутингові ситуації;
- Розширити можливості оптимізації поведінки в кризових та конфліктних ситуаціях;
- Ознайомитись з особливостями ділового спілкування;
- Засвоїти психологічні особливості професійного підбору як виду спілкування.

<b>Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач</b>	<b>Програмні результати навчання</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• володіння культурою мислення, аналізом, синтезом, узагальненням та систематизацією фактів і теоретичних положень;</li><li>• володіння навичками аналізу своєї діяльності та застосування методів когнітивної та емоційної регуляції власної діяльності, фізичного та психічного стану;</li><li>• відбору та застосування психодіагностичних методик;</li><li>• розробки та реалізації типових програм, спрямованих на профілактику відхилень у соціальному та особистісному статусі, психічному розвитку людини, а також негативного впливу професійних ризиків в</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• здатність продемонструвати базовий рівень знання та розуміння основних законів психічної діяльності людини, що визначаються у загальній, віковій, соціальній, юридичній, політичній, клінічній психології, етнопсихології;</li><li>• здатність враховувати вікові, гендерні, соціально-економічні, релігійні, культурні та інші відмінності при вирішенні завдань у професійній та соціальній діяльності;</li><li>• здатність обирати, використовувати, модифікувати та адаптувати існуючі і створювати нові методики науково-дослідної та психодіагностичної діяльності з використанням методів математичної</li></ul>

<p>різних видах діяльності;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведення роботи з кадровим складом різного типу організацій з метою відбору кадрів, управління їх мотивацією та створення соціально-психологічного клімату, що сприяє оптимізації процесу досягнення цілей організації;</li> </ul>	<p>статистики та інформаційних технологій;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• виконувати приписи лікаря-психіатра щодо здійснення патопсихологічного обстеження та надання психологічної допомоги у процесі діагностики та терапії психічних захворювань;</li> <li>• здійснювати діагностику та експертизу психологічних властивостей і станів, особливостей розвитку різних сфер особистості та особливостей груп.</li> </ul>
---	--

У результаті вивчення дисципліни студент повинен:

**Знати:**

- Об'єкт, предмет, структуру психологічного дослідження рекрутингу.
- Основні концепції та теоретичні позиції відносно психологічної природи професійного підбору.
- Структуру, функції та види рекрутингу.
- Закономірності та механізми взаємодії, комунікації та соціальної перцепції в процесі рекрутингу.
- Психологічні особливості ділового спілкування.
- Специфічні особливості різноманітних технологій рекрутингу.
- Психологічні закономірності впливу в процесі комунікації спілкування.
- Можливості підвищення ефективності рекрутингових процесів та подолання складних ситуацій.

**Уміти:**

- Використовувати теоретичні відомості для аналізу в конкретних ситуаціях взаємодії в рекрутингу.
- Будувати ділове спілкування з урахуванням відповідних знань.
- Свідомо будувати стиль спілкування в різноманітних життєвих ситуаціях, що пов'язані з рекрутинговою діяльністю.
- Усвідомлювати свої реакції та ефекти сприйняття, що діють в ситуаціях професійного відбору.

**Мати навички:**

- Адекватної оцінки ситуацій, що виникають в рекрутинговій діяльності.
- Ефективного використання навичок рекрутингу.
- Протидії маніпулятивним технологіям в умовах професійного підбору.
- Професійної поведінки в конфліктних ситуаціях.
- Запобігання деструктивним стилям спілкування.

### 3. Програма навчальної дисципліни

#### Змістовний модуль 1.

##### Рекрутинг як соціально-психологічне явище.

**Тема 1.** Рекрутинг: поняття, цілі, задачі.

**Тема 2.** Напрямки та методи роботи рекрутингових агенцій.

**Тема 3.** Поняття професійної пригодності та професійний підбір персоналу.

**Тема 4.** Методи пошуку кандидатів та клієнтів.

#### Змістовний модуль 2.

##### Психологічні проблеми рекламної діяльності.

**Тема 5.** Методи оцінки кандидатів: робота резюме та рекомендаціями.

**Тема 6.** Візуальна діагностика в процесі рекрутингу.

**Тема 7.** Кейс-методи, ОДГ, центр оцінки кадрів.

**Тема 8.** Тестування як рекрутингова процедура.

### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	усьо -го	у тому числі				
		л	п	ла б	ін д	с.р.
1	2	3	4	5	6	7
<b>Модуль 1</b>						
<b>Змістовий модуль 1. Рекламна діяльність в системі маркетингових комунікацій</b>						
Рекрутинг: поняття, цілі, задачі	11	2	2			7
Напрямки та методи роботи рекрутингових агенцій	9	2				7
Поняття професійної природності та професійний підбір персоналу	11	2	2			7
Методи пошуку кандидатів та клієнтів	11	2	2			7
Разом за змістовим модулем 1	42	8	6			28
<b>Змістовий модуль 2. Психологічні проблеми рекламної діяльності</b>						
Методи оцінки персоналу: робота з резюме та рекомендаціями	11	2	2			7
Візуальна діагностика в процесі рекрутингу	11	2	2			7
Кейс-методи, ОДГ, центр оцінки кадрів	13	4	2			7
Тестування як рекрутингова	13	4	2			7

процедура						
Разом за змістовим модулем 2	48	12	8			28
<b>Усього годин</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>14</b>			<b>56</b>

### 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Динаміка розвитку рекрутингових послуг на пострадянському просторі.	2
2	Схеми взаємодії рекрутингових агенцій з підприємством-замовником.	2
3	Різновиди кадрової політики підприємства у ракурсі підбору.	2
4	Переваги та недоліки внутрішніх та зовнішніх джерел підбору персоналу.	2
5	Методи дослідження відповідності професійним вимогам.	2
6	Аналіз корпоративної культури.	2
7.	Підготовка до підсумкового семестрового контролю.	2
	Разом	14

### 6. Теми практичних занять Не передбачено

### 7. Теми лабораторних занять Не передбачено

### 8. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Аналіз біографічних даних.	7
2	Етапи стандартного підбору персоналу.	7
3	Етапи та правила проведення оцінювальних процедур.	7
4	Поняття бази даних, їх різновиди.	7
5	Підходи та правила проведення конкурсу.	7
6	Практична діяльність психолога в рекрутингу.	7
7	Професіограма менеджера з рекрутингу.	7
8	Самореклама як первинна форма рекламної діяльності	7

## 9. Індивідуальні завдання

1. Зовнішній та внутрішній рекрутинг.
2. Місце рекрутингових агенцій в системі кадрових операцій.
3. Аналіз кадрової ситуації в регіоні.
4. Рекрутинг як консалтингова діяльність.
5. Демографічні та національно-культурні особливості регіону.
6. Особистість фахівця з підбору персоналу (вимоги, хар-ки, особистість).
7. Поняття бази даних.
8. Прямий та стандартний пошук.
9. Етапи стандартного підбору персоналу.
10. Форми підбору персоналу.
11. Вакансія, вимоги до опису вакансії.
12. Критерії підбору персоналу.
13. Особливості та ключові моменти угоди щодо рекрутингових послуг.

## 10. Методи навчання

Методи навчання, що використовуються у процесі лекційних занять:

- лекція з елементами пояснення;
- лекція-бесіда;
- лекція-дискусія;
- ілюстрація наочних матеріалів;
- пояснення.

Методи навчання, що використовуються під час практичних занять:

- виконання вправ та завдань;
- робота з текстом підручника (конспектування, анотування, реферування, цитування тощо);
- самостійна робота.

## 11. Методи контролю

**Підсумковий контроль.** Для контролю засвоєння дисципліни навчальним планом передбачений залік. Проведення підсумкової атестації і отримання на ній позитивної оцінки включає: а) оцінку проміжної атестації (результати модуля), б) оцінку відвідуваності занять і активність в аудиторії; а також в) оцінку виконання усіх завдань самостійної роботи.

**Поточний контроль.** Для поточного контролю використовуються результати практичних занять.



## 12. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота							Екзамен	Сума
Змістовий модуль №1			Змістовий модуль № 2					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	20	100
10	10	10	10	15	15	10		

T1, T2 ... T7 – теми змістових модулів.

## 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
0-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

## 13. Методичне забезпечення

№ з/п	Найменування методичних матеріалів	Рік вида ння	Наявність в бібл. примірн.	Ел. варіан т	Код
1	2	3	5	6	7
1. ТЕКСТИ ТА КОНСПЕКТИ ЛЕКЦІЙ					

1	Рекрутинг. Опорний конспект лекцій до курсу для студ. 5 курсу напряму «Менеджмент СКД» освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», «спеціаліст» 5 курсу	2012	50	+	
<b>2. СЛОВНИКИ, ДОВІДНИКИ</b>					
1	Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко.- СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2003.- 672 с.	2003	2	-	
2	Дьяченко М.И.. Психологический словарь-справочник / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович.- Минск: Харвест, 2001.- 576 с.	2001	1	-	
3	Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова.- М.: Педагогика-Пресс, 1999.- 439 с.	1999	1		
4	Ребер Артур. Большой толковый психологический словарь. В 2-х т. / Артур Ребер ; The Penguin.- М.: АСТ, 2001.	2001	1		
5	Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин.- Минск: Харвест, 2003.- 800 с.	2003	1		

#### **14. Рекомендована література**

##### **Базова**

1. Аллин О.Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И.Сальникова. - М. : Генезис, 2005. - 248 с.
2. Андреев С.В. Поиск персонала, Оформление приема на работу / С.В.Андреев, В.К.Волкова. - М. : Вершина, 2002. - 177 с.
3. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента / Татьяна Баскина. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. - 211 с.
4. Беленко П. Хэдхантинг, Принципы и технологии / Павел Беленко. - СПб. : Питер, 2005. - 185 с.
5. Билсбери Д. Как подобрать и сохранить нужный персонал / Джон Билсбери. - М. : Владос, 2002. - 174 с.
6. Ежова Н. Рабочая книга практического психолога (Психологический практикум) / Наталья Рыжова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2006. – 315 с.
7. Ежова Н. Новые тесты для отбора персонала. Психологический практикум / Наталья Рыжова. - М. : Феникс, 2008. - 286 с.

8. Иванов А. Как закрыть вакансию. Органайзер рекрутера / Александр Иванов. - М. : Вершина, 2006. - 109 с.
9. Иванова С. Искусство подбора персонала / Светлана Иванова. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. - 160 с.
10. Карташов С.А. Рекрутинг: найм персонала: учеб. пособие / С.О.Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А.Кокорев. - М. : Экзамен, 2002. - 384 с.
11. Клегг Б. Как провести собеседование / Брайан Крейг. - СПб. : Нева, 2003. - 192 с.
12. Кляйнманн М. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала / Марк Кляйнманн. – Х. : Гуманитарный центр, 2004. - 168 с.
13. Кристофер Э.. Тренинг в рекрутменте / Э.Кристофер, Д.Смит. - СПб. : Братство, 2002. - 194 с.
14. Ларсон У. Как проводить собеседование при приеме на работу / Ульям Ларсон. – М. : Олимп-Бизнес, 2007. - 208 с.
15. Люссато А. Тесты по подбору персонала / Ариан Люссато. - СПб. : Нева, 2003. - 128 с.
16. Магура М.. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей, специалистов кадровых служб и менеджеров.- М. : ИД Управление персоналом, 2003. - 304 с.
17. Морнель П. Технологии эффективного найма / Пьер Морнель.- М.: Добрая книга, 2005. - 252 с.
18. Паундстоун У. Как сдвинуть гору Фудзи. Подходы ведущих мировых компаний к поиску талантов / Уильям Паундстон. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. - 160 с.
19. Слепцова А. Подбор и найм персонала. Как оценить человека за час / Анна Слепцова. - М. : АСТ, 2007. - 320 с.
20. Сухар М. Рекрутинг персонала / Марек Сухар. - М. : Класс, 2007. - 120 с.
21. Фитц-Енц Ж.. Как измерить HR-менеджмент / Ж..Фитц-Енц, Б.Дэвидсон. - М. : ГИППО, 2009. - 359 с.
22. Чердакова В. Стартовый курс консультанта по рекрутингу. Поиск с рынка свободных кандидатов / Валентина Чердакова. - М. : Март, 2008. - 191 с.
23. Шувалова С. Тесты: кадровый подбор / Светлана Шувалова. - М. : Феникс, 2008. - 350 с.

#### **Додаткова**

24. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование/ А.Анастаси, С.Урбина. - М. : Просвещение, 2007. - 688 с.
25. Баженова Е. Как оценить работника за одну встречу / Елизавета Баженова. - М. : , 2009.-178 с.
26. Базаров Т. Управление персоналом развивающейся организации / Тахир Базаров. - М. : ИПК ГС, 1996. – 324 с.
27. Басаков М. Как найти хорошего работника / Михаил Басаков. - М. : Феникс, 2005.-256 с.

28. Бердникова И. Найм персонала. Цена ошибки слишком высока / Ирина Бердникова. – К. : Знания, 2006. – 186 с.
29. Берн Н. Учебник рекрутера / Николас Берн. - М. : Смысл, 2002. – 116 с.
30. Богданов М. Поиск и подбор персонала с помощью внешних консультантов // инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Михаил Богданов.- М. : Вершина, 2001. – 218 с.
31. Богданов М. Этика в рекрутменте / Михаил Богданов // Персонал-Микс. - 2003. - №3. – С.72-79.
32. Большакова А. Социальная психология для менеджеров: учеб. пособие.- Ростов н\Д. : Феникс, 2004. - 352 с.
33. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А.Бодалев, В.В.Столин. - СПб. : Речь, 2006. - 368 с.
34. Бороздина Г. Психология делового общения: учеб. пособие / Галина Бороздина. - М. : Инфра-М, 2006. - 224 с.
35. Брайон М. Тесты для профессионального отбора / М.Брайон, С.Модха. - СПб. : Питер, 2005. – 178 с.
36. Бурлачук Л. Психодиагностика личности. - К. Вища шк., 1989. - 359 с.
37. Даннинг Д. Твой тип карьеры: Секреты личности для профессионального успеха / Донна Даннинг. - М. : Класс, 2009. - 384 с.
38. Дружинин В. Психологическая диагностика способностей: теоретические основы / Владимир Дружинин. - Саратов: Изд-во СГУ, 1990. - 292 с.
39. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Друкер. - М. : Вильямс, 2007. - 228 с.
40. Дубиненкова Е. Техники подбора персонала: Искусство находить лучших / Елена Дубиненкова. - СПб. : Речь, 2007. - 176 с.
41. Жечко Т. Как оценить человека за полчаса / Татьяна Жечко. - СПб. : Питер, 2008. -160 с.
42. Жув Д. Подбор персонала / Д.Жув, Д.Массони. - СПб. : Нева, 2004. - 96 с.
43. Закаблуцкая Е. Эффективное собеседование: Подбор сотрудников на 100% / Елена Закаблуцкая. - СПб. : Питер, 2009. - 240 с.
44. Иванов Ю. Деловая соционика / Юрий Иванов. - М. : Бизнес-школа «Интел Синтез», 2001. - 184 с.
45. Исмагилова Ф. Основы профессионального консультирования: учеб. пособие / Файруза Исмагилова. - Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. - 238 с.
46. Кинан К. Подбор персонала / Кейт Кинан. - М. : Эксмо, 2007. - 80 с.
47. Климкина Ю. Создаем команду: Секреты подбора персонала для успешного бизнеса / Юлия Климкина. - М. : Эксмо, 2010. - 287 с.
48. Клоков И. Секреты национальной охоты на сотрудников / Игорь Клоков. - СПб. : Братство, 2007. - 160 с.
49. Коновалова В. Организация отбора и оценки персонала: учеб. пособие. - М. Вершина, 2007. - 214 с.
50. Крецул Р. Практика многоступенчатого интервью / Роман Крецул // Кадровый менеджмент. – 2006 - №2. – С 42-51.

51. Кроник А.А. Психология человеческих отношений / А.А.Кроник, Е.А. Кроник. - М. : Феникс, Когито-Центр, 1998. - 265 с.
52. Крысько В. Социальная психология: Схемы и комментарии / Владимир Крысько. - М. : Омега-Л, 2006. - 352 с.
53. Купер Д. Психология в отборе персонала / Д.Купер, А.Робертсон. - СПб. : Питер, 2003. - 240 с.
54. Магура М.И.. Современные персонал-технологии / М.И.Магура, М.Б.Курбатова. - М. : Класс, 2001. – 114 с.
55. Маклаков А. Профессиональный психологический отбор персонала / Анатолий Маклаков. - СПб. : Нева, 2008. – 174 с.
56. Медведев Д.С. Булка А.П. Современные психотехники: технологии профессионально-психологического отбора кадров / Д.С. Медведев, А.П.Булка. - М. : Феникс, 2008. – 173 с.
57. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность / Майкл Мейган. - СПб. : Союз, 2002. - 178 с.
58. Минько М. Время «Ч». Модель компетенций HR-менеджмента / Марина Минько. - М. : Альпина Паблишерз, 2010. - 205 с.
59. Никифоров Р. Рекрутинговый бизнес в России / Роман Никифоров. - М. : ПАИМС, 2001. – 340 с.
60. Нэвис Э. Организационное консультирование / Эдвин Нэвис. - СПб. : Изд-во Пирожкова, 2002. - 224 с.
61. Орлова Л. Искусство подбора персонала / Любовь Орлова. - М. : ООО Харвест, 2008. - 192 с.
62. Панасюк А.Ю. Управленческое общение.- М.: Просвещение, 1990.-128 с.
63. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности.- СПб., 2001.- М., 2008.-178 с.
64. Пискуровская Е.Г. Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого аппарата в малых и средних структурах / Елена Пискуровская. - М. : Класс, 2005. – 186 с.
65. Плешакова М.В. Деловые игры в экономике / М.В.Плешакова, Н.В.Чигиринская, Л.С.Шаховская. - М. : Методология и практика, 2007. - 240 с.
66. Пустозерова В.М. Испытание при приеме на работу / М.В.Пустозерова, А.А.Соловьев. - М. : Феникс, 2003. - 178 с.
67. Рамендик Д. Деловое общение: учеб. пособие / Дмитрик Рамендик. - М. : Класс, 2005.- 217 с.
69. Резапкина Г. Искусственный отбор. Пособие для менеджеров по работе с персоналом / Галина Резапкина. - М. : Владос, 2004. - 210 с.
70. Робертс Г. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на рекомендациях / Гарет Робертс. - М. : Март, 2010. - 288 с.
71. Роцин А. Услуги по подбору персонала в России / Андрей Роцин. - М. : Класс, 1996. - 194 с.
72. Румянцева Е. Как найти идеального сот рудника / Катерина Румянцева. - М. : Вершина, 2007. - 211 с.

73. Серова Л. Тесты для отбора персонала / Лариса Серова. - М. : Феникс, 2005. – 253 с.
74. Слепцова А. Как нанять «спеца». Тесты для приема на работу и определения уровня IQ / Александра Слепцова. - М.: АСТ: Астрель, 2006. - 178 с.
75. Соколова Е. Проективные методы исследования личности / Елена Соколова. - М. : МГУ, 1980. - 214 с.
76. Соломин И. Эспресс-диагностика персонала / Игорь Соломин. - СПб. : Речь, 2008. – 280 с.
77. Спивак В. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие. - СПб. : Питер, 2000.- 416 с.
78. Таунсенд Д. Проведение интервью: карманный справочник / Джон Таунсенд. - М. : НРРО, 2004. - 223 с.
79. Терентьева Т.А. Подбор персонала: Практические инструменты и приемы / Т.А.Терентьева, А.А.Имаева. - М. : Смысл, 2010. - 174 с.
80. Тинлайн Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Г.Тинлайн, И.Робертсон, Д.Купер. - М. : Класс, 2005. - 218 с.
81. Трайнев В. Учебные деловые игры / Владимир Трайнев. - Владивосток, 2005. - 221 с.
82. Трейси Б. Искусственный отбор: 21 способ решения кадрового вопроса / Брайан Трейси.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 128 с.
83. Трейси Б. Как нанять и удержать хороших сотрудников / Братан Трейси. - М. : Смысл, 2007. - 118 с.
84. Управление персоналом: учеб.пособи / под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина.- М. : ЮНИТИ, 2002. - 560 с.
85. Фадеева Е. Социология и психология в управлении персоналом / Елена Фадеева. - М. : Центр гуманистической литературы, 2006. - 285 с.
86. Филдз М. Кадры решают все. Поиск ценных сотрудников / Марта Филдз. - М. : Феникс, 2004.- 218 с.
87. Фрай Р. Задайте правильные вопросы - и Вы наймете самих лучших / Рон Фрай. - М. : Феникс, 2006. - 243 с.
88. Эдвардс Л. Искусство проведения интервью / Лиз Эдвардс. - М. : Класс , 2006.-158 с.

## 15. Інформаційні ресурси

1. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Наукова періодика України <http://www.nbuv.gov.ua/portal/>
3. Экзистенциальная и гуманистическая психология (информационный сайт) <http://hpsy.ru/>
4. Библиотека Института психотерапии и клинической психологии <http://www.psyinst.ru/library.php>
5. Полнотекстовая база данных изданий по психологии и педагогике [http://psyjournals.ru/journal\\_catalog/index.shtml](http://psyjournals.ru/journal_catalog/index.shtml)

6. Психологи: журнал Высшей школы экономики <http://psy-journal.hse.ru/full/>
7. Московский психологический журнал <http://magazine.mospsy.ru/>
8. Онлайн библиотека по психологии и саморазвитию. [http://www.koob.ru/practic\\_psychology/](http://www.koob.ru/practic_psychology/)
9. Электронные психологические словари по психологии. (<http://azps.ru/handbook/>; <http://psi.webzone.ru/>)
10. Материалы по контролю сознания и деструктивным культам <http://evolkov.net/cults/>

