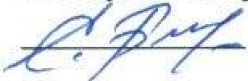


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри психології
протокол № 1 від 25 серпня 2021 р.
завідувач кафедри
 професор Олена БЛИНОВА

СИЛАБУС ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

Освітня програма «Психологія»

третього (освітньо-наукового) рівня

Спеціальність 053 Психологія

Галузь знань 05 Соціально-поведінкові науки

Херсон 2021

1. Опис курсу

Назва освітньої компоненти	Психологічні технології роботи з персоналом організацій
Тип курсу	Вибіркова компонента ВК 4.3
Рівень вищої освіти	Третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти
Кількість кредитів/годин	5 кредитів / 150 годин
Семестр	4-й семестр
Викладач	Ігор Попович (Ihor Popovych), професор, доктор психологічних наук, професор кафедри психології scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57208214862 publons.com/researcher/1772642/Ihor Popovych http://orcid.org/0000-0002-1663-111X
Посилання на сайт	https://www.kspu.edu/About/Faculty/IPHS/ChairGenSocialPsychology/postgraduate/syllabus.es.aspx
Контактний телефон	+38(050)3156930
Е-mail викладача:	igorpopovych76@gmail.com
Графік консультацій	Раз на тиждень відповідно до графіка консультацій
Методи викладання	лекційні заняття, семінарські заняття, практичні кейси, тестові завдання, індивідуальні завдання
Форма контролю	Екзамен

2. Анотація до курсу

Освітня компонента «Психологічні технології роботи з персоналом організацій» спрямована на опанування напрямків, форм та методів роботи психолога в організації. Важливим чинником підвищення ефективності діяльності будь-якої організації, в умовах ринкової системи, є активізація людського чинника, забезпечення можливості розвитку творчого потенціалу кожної людини в трудовій діяльності. Очевидним є те, що рішення цієї проблеми неможливе без знання психологічних механізмів і чинників праці; психологічних особливостей успішного підбору персоналу та опанування технологій проведення бізнес-тренінгів.

Підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше відповідає вимогам, з врахуванням здобутих компетенцій, кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей, здібностей, характеру та інтересів організації. Це є досить складний процес, що вимагає системних психологічних знань.

Бізнес-тренінг – один із видів навчальної технології, що має на меті формування ділових навиків та вмінь, необхідних для ефективної діяльності персоналу організації.

3. Мета та завдання курсу

Мета: засвоєння знань, що сприятимуть професійно-педагогічній підготовці здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня, допоможуть оволодіти навичками роботи організаційного психолога; сформувати вміння планувати та проводити тренінгову роботу в бізнес-структурах.

Завдання курсу:

1. Ознайомлення з основними теоретичними засадами використання психологічних методів у підборі персоналу.
2. Формування готовності, умінь та навичок застосування спеціальних психологічних знань для вирішення завдань подальшої дослідницької та професійної діяльності.
3. Сформувати навички підбору методів для діагностики професійно важливих якостей, та їх практичного застосування.
4. Визначити місце та особливості бізнес-тренінгів у структурі методів практичної психології.
5. Вивчити основні особливості методики проведення бізнес-тренінгів.
6. Відпрацювати навички проведення бізнес-тренінгів.

4. Компетентності та програмні результати навчання

Вивчення освітньої компоненти «Психологічні технології роботи з персоналом організацій» спрямовано на формування таких **програмних компетентностей**:

Інтегральна компетентність:

- здатність розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної, у тому числі дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних психологічних знань та професійної психологічної практики.

Загальні компетентності:

- здатність розробляти та управляти проектами.

Фахові компетентності спеціальності:

- здатність до професійної діяльності у галузі прикладної психології та ефективного надання психологічних послуг.

Програмні результати навчання:

- уміти продуктивно працювати в команді, відігравати за потреби провідну роль в організації командної роботи, у тому числі, у міжнародній та мультикультурній групі;
- працювати над власним розвитком та вдосконаленням, визначати свої професійні можливості та виявляти прагнення до підвищення професійної кваліфікації та професійної мобільності;
- володіти навичками надання професійної психологічної допомоги у різних життєвих ситуаціях.

Знання, засвоєні в межах зазначеної освітньої компоненти, будуть використані при проведенні науково-дослідних робіт, для розширення власного та професійного світогляду.

5. Обсяг курсу на поточний навчальний рік

	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Кількість годин всього	26	24	100

6. Ознаки курсу

Рік викладання	Семестр	Спеціальність	Курс (рік навчання)	Обов'язковий / вибірковий
2-й	4-й	053 Психологія	2	Вибірковий

7. Технічне й програмне забезпечення/обладнання

- мультимедійне обладнання, фліпчарт;
- бланки тестових методик, тренінгів, кейсів.

8. Політика курсу

Викладання освітньої компоненти ґрунтується на принципах академічної доброчесності. Здобувач третього (освітньо-наукового) рівня своєчасно виконує завдання, які подано у програмі (силабусі). Всі завдання ОК «Психологічні технології роботи з персоналом організацій» повинні бути виконаними, незважаючи на причину відсутності здобувача на занятті. Відсутність на занятті без поважної причини передбачає зниження балів, які відводяться на обговорення питань семінарських та лекційних занять, а також захисту індивідуальних проєктів на занятті (по 5 балів за кожне контрольне індивідуальне завдання).

9. Схема курсу_4-й семестр

Тиждень, дата, години	Тема, план, кількість годин (аудиторної та самостійної)	Форма навчального заняття	Список рекомендованих джерел (за нумерацією розділу 11)	Завдання	Максимальна кількість балів
Модуль 1. ТЕХНОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ					
Тиждень 1 дата, 4 акад. год.	Тема 1: Теоретико-методологічні основи професійної діяльності. План: 1. Поняття професійної діяльності. Предметність, адаптивність та системність діяльності. 2. Типи і види діяльності. Класифікація видів діяльності за професійною приналежністю. 3. Психологічні механізми формування діяльності. Всього 14 год. (лк – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	1; 2; 3; 6; 7; 11-16; 25	Практичне заняття 1. Теоретико-методологічні основи професійної діяльності. План: 1. Поняття професійної діяльності. Предметність, адаптивність та системність діяльності. 2. Типи і види діяльності. Класифікація видів діяльності за професійною приналежністю. 3. Психологічні механізми формування діяльності. 4. Напрямки психологічних досліджень професійної діяльності.	5

Тиждень 2 дата, 4 акад. год.	<p>Тема 2: Психологічний зміст проблеми професійної придатності.</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологічний зміст проблеми професійної придатності. 2. Етапи формування профпридатності. 3. Система професійно важливих якостей як складова професійної придатності. 4. Безпека праці і професійна придатність. 5. Методи визначення професійної придатності. <p>Всього 14 год. (лк – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).</p>	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	1; 2; 3; 6; 7; 11-16	<p>Практичне заняття 2.</p> <p>Психологічний зміст проблеми професійної придатності.</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологічний зміст проблеми професійної придатності. 2. Етапи формування профпридатності. 3. Система професійно важливих якостей як складова професійної придатності. 4. Безпека праці і професійна придатність. 5. Методи визначення професійної придатності. 	5
Тиждень 3 дата, 4 акад. год.	<p>Тема 3: Особистість у світі професій.</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття «професія», «спеціальність». Класифікація професій. Взаємозв'язок особистості з професією на різних етапах онтогенезу. 2. Професійно зумовлена структура особистості: спрямованість, професійна компетентність, професійно важливі якості, професійно значущі психофізіологічні властивості. 3. Складові професійної 	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	1; 2; 3; 6; 7; 11-16	<p>Практичне заняття 3. Особистість у світі професій.</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття «професія», «спеціальність». Класифікація професій. Взаємозв'язок особистості з професією на різних етапах онтогенезу. 2. Професійно зумовлена структура особистості: спрямованість, професійна компетентність, професійно важливі якості, професійно значущі психофізіологічні властивості. 3. Складові професійної компетентності. 	5

	компетентності. 4. Шкала пристосованості різних типів особистості до професійного оточення за Дж. Голландом. Всього 14 год. (лж – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).			4. Шкала пристосованості різних типів особистості до професійного оточення за Дж. Голландом.	
Тиждень 4 дата, 4 акад. год.	Тема 4: Професійний відбір персоналу. План: 1. Професійний відбір як елемент управління персоналом. 2. Ротація, розстановка, плинність персоналу. 3. Особливості діяльності та завдання професійного відбору в різних системах. Всього 14 год. (лж – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	1; 2; 3; 6; 7; 11-16	Практичне заняття 4. Професійний відбір персоналу. План: 1. Професійний відбір як елемент управління персоналом. 2. Ротація, розстановка, плинність персоналу. 3. Особливості діяльності та завдання професійного відбору в різних системах. 4. Прогнозування успішності як складова профвідбору. 5. Етапи розробки системи прогнозування успішності.	5
Тиждень 5 дата, 4 акад. год.	Тема 5: Вимоги та норми підбору персоналу. План: 1. Діагностика укомплектованості організації персоналом. 2. Формування кадрової політики. 3. Розробка професійних кваліфікаційних вимог до персоналу. Всього 14 год. (лж – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	1; 2; 3; 6; 7; 11-16	Практичне заняття 5. Вимоги та норми підбору персоналу. План: 1. Діагностика психологічного забезпечення організації персоналом. 2. Вимоги до процедури психодіагностики професійно значущих властивостей особистості. 3. Етапи підбору персоналу. 4. Етичні норми профпідбору та профвідбору та їх принципи: захист	5

				інтересів клієнта, забезпечення ефективності професійного консультування, проведення консультування на високому професійному рівні.	
Тиждень 6-7 дата, 8 акад. год.	<p>Тема 6: Технології добору і підбору персоналу.</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Етапи добору персоналу в організацію. 2. Технології підбору персоналу: скринінг, рекрутинг, хедхантинг. 3. Співбесіда. Індивідуальна співбесіда. Аналіз анкетних даних. 4. Класифікація методів підбору персоналу. 5. Комп'ютерні програми особистісної психодіагностики. 6. Метод вибіркового випробувань. 7. Метод моделювання. <p>Проективні методи при підборі персоналу.</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Метод незакінчених речень. 9. Методика Сонді. Малюнкові тести. 10. Застосування графологічного аналізу при підборі персоналу. Аналіз зразків почерку та відповідність професійній спрямованості. 11. Аплікаційний лист та резюме. <p>Всього 14 год. (лж – 4 год.; пр – 4 год.; ср – 6 год.).</p>	Лекція – 4 год., практичне заняття – 4 год.	1; 2; 3; 6; 7; 11-16	<p>Практичне заняття 6 і 7. Технології добору і підбору персоналу.</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Етапи добору персоналу в організацію. 2. Технології підбору персоналу: скринінг, рекрутинг, хедхантинг. 3. Співбесіда. Індивідуальна співбесіда. Аналіз анкетних даних. 4. Класифікація методів підбору персоналу. 5. Комп'ютерні програми особистісної психодіагностики. 6. Метод вибіркового випробувань. 7. Метод моделювання. Проективні методи при підборі персоналу. 8. Метод незакінчених речень. 9. Методика Сонді. Малюнкові тести. 10. Застосування графологічного аналізу при підборі персоналу. Аналіз зразків почерку та відповідність професійній спрямованості. 11. Аплікаційний лист та резюме. 	10

Модуль 2. ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ БІЗНЕС-ТРЕНІНГІВ					
Тиждень 8-9 дата, 4 акад. год.	<p>Тема 7: Форми, методи та напрями бізнес-тренінгів.</p> <p>План: 1. Класифікація видів психотренінгу. 2. Характеристика різних видів ігор, що застосовуються у практиці тренінгової роботи в бізнесі. 3. Основні правила організації обговорення та дискусії на тренінговому занятті. 4. Рольові ігри. Моделюючі ігри. Імітаційні ігри. 5. Тренінг як гра для дорослих. Мозковий штурм. 6. Основні напрями бізнес-тренінгової роботи. 7. Використання технік НЛП в бізнесі. Всього 14 год. (лк – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).</p>	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	4; 5; 8; 9; 10; 17- 23; 24; 26-30	<p>Практичне заняття 8. Форми, методи та напрями бізнес-тренінгів.</p> <p>План: 1. Класифікація видів психотренінгу. 2. Характеристика різних видів ігор, що застосовуються у практиці тренінгової роботи в бізнесі. 3. Основні правила організації обговорення та дискусії на тренінговому занятті. 4. Рольові ігри. Моделюючі ігри. Імітаційні ігри. 5. Тренінг як гра для дорослих. Мозковий штурм. 6. Основні напрями бізнес-тренінгової роботи. 7. Використання технік НЛП в бізнесі.</p>	5
Тиждень 10-11 дата, 4 акад. год.	<p>Тема 8: Корпоративний тренінг.</p> <p>План: 1. Сутність корпоративного тренінгу. 2. Виїздний тренінг. Готовність організації до тренінгової роботи: інструменти для оцінки. 3. Корпоративні цілі тренінга. Навчальні цілі. 4. Відеотренінг. 5. Відеоогляд. Відеозворотний</p>	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	4; 5; 8; 9; 10; 17- 23	<p>Практичне заняття 9. Корпоративний тренінг.</p> <p>План: 1. Сутність корпоративного тренінгу. 2. Виїздний тренінг. Готовність організації до тренінгової роботи: інструменти для оцінки. 3. Корпоративні цілі тренінга. Навчальні цілі. 4. Відеотренінг. 5. Відеоогляд. Відеозворотний</p>	5

	зв'язок. 6. Технічний і етичний аспекти у використанні відеозапису. Всього 14 год. (лк – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).			зв'язок. 6. Технічний і етичний аспекти у використанні відеозапису.	
Тиждень 12-13 дата, 6 акад. год.	Тема 9: Основні методичні засади проведення бізнес-тренінгів. План: 1. Основні методичні засади проведення бізнес-тренінгів. Бізнес-симуляція. 2. Структура тренінгового заняття та її особливості у практиці бізнес-тренінгів. 3. Особливості планування та методики проведення бізнес-тренінгів. 4. Особливості динамічних процесів у групах бізнес-тренінгів. Основні чинники впливу. 5. Класифікація видів бізнес-тренінгів. Всього 14 год. (лк – 4 год.; пр – 2 год.; ср – 8 год.).	Лекція – 4 год., практичне заняття – 2 год.	4; 5; 8; 9; 10; 17- 23; 26-30	Практичне заняття 10. Основні методичні засади проведення бізнес-тренінгів. План: 1. Основні методичні засади проведення бізнес-тренінгів. Бізнес-симуляція. 2. Структура тренінгового заняття та її особливості у практиці бізнес-тренінгів. 3. Особливості планування та методики проведення бізнес-тренінгів. 4. Особливості динамічних процесів у групах бізнес-тренінгів. Основні чинники впливу. 5. Класифікація видів бізнес-тренінгів.	5
Тиждень 14-15 дата, 4 акад. год.	Тема 10: Корпоративний навчальний центр. План: 1. Орієнтація на співробітників організації. 2. Орієнтація на клієнтів та на «відкритий набір». 3. Навчальний центр. Корпоративний інститут.	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	4; 5; 8; 9; 10; 17- 23; 26-30	Практичне заняття 11. Корпоративний навчальний центр. План: 1. Орієнтація на співробітників організації. 2. Орієнтація на клієнтів та на «відкритий набір». 3. Навчальний центр.	5

	4. Технічна підготовка. Навчання первинним навикам роботи. Всього 14 год. (лк – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 10 год.).			Корпоративний інститут. 4. Технічна підготовка. Навчання первинним навикам роботи.	
Тиждень 16-17 дата, 4 акад. год.	Тема 11: Парадокси тренінгової роботи. План: 1. Парадокс замовника і споживача. 2. Парадокс запиту: засвоєння навиків чи особистісний ріст. 3. Парадокс зворотного зв'язку. 4. Парадокс оцінки. Оцінка і безоцінність. Оцінка враження чи результатів. 5. Парадокс результативності. 6. Парадокс змісту. Всього 10 год. (лк – 2 год.; пр – 2 год.; ср – 6 год.).	Лекція – 2 год., практичне заняття – 2 год.	4; 5; 8; 9; 10; 17- 23	Практичне заняття 12 і 13. Парадокси тренінгової роботи. План: 1. Парадокс замовника і споживача. 2. Парадокс запиту: засвоєння навиків чи особистісний ріст. 3. Парадокс зворотного зв'язку. 4. Парадокс оцінки. Оцінка і безоцінність. Оцінка враження чи результатів. 5. Парадокс результативності. 6. Парадокс змісту.	5

10. Система оцінювання та вимоги: форма (метод) контрольного заходу та вимоги до оцінювання програмних результатів навчання

Модуль 1. ТЕХНОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ. Максимальна кількість балів за цей модуль (35 балів).

Форма (метод) контрольного заходу, критерії оцінювання та бали

Практичні роботи – 35 балів (по 5 балів за 7 практичних занять)

Модуль 2. ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ БІЗНЕС-ТРЕНІНГІВ. Максимальна кількість балів за цей модуль (25 балів).

Форма (метод) контрольного заходу, критерії оцінювання та бали

Практичні роботи – 25 балів (по 5 балів за 5 практичних занять)

Всі практичні роботи повинні бути виконані письмово.

Семестровий контроль 4-го семестру – **екзамен (40 балів).**

Здобувачі можуть отримати до 10% бонусних балів за виконання додаткового індивідуального завдання, участь у конкурсах наукових робіт, здобутки у неформальній та інформальній освіті.

11. Список рекомендованих джерел (наскрізна нумерація)

Основні

1. Баклицький І. О. Психологія праці: підруч. – 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 655 с.
2. Баріхашвілі І. І., Ворона М. П., Грищенко Г. В., Стариков І. М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення / Під заг. наук. ред. Старикова І. М.: навч. посіб. К.: Професіонал, 2009. 208 с.
3. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації / За ред. В. Ф. Моргуна. навч. посіб. К.: Слово, 2010. 168 с.
4. Григорьев Д. А. Бизнес-тренинг: как это делается / Д. А. Григорьев. М.: Манн, Иванов и Фарбер. 2014. 288 с.
5. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я: науч.-практ. пособ. М.: Дело, 2002. 224 с.
6. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір: навч. посіб. Ів.-Франківськ, 2009. 348 с.
7. Лукашевич Н. П., Сингаївська І. В., Бондарчук О. І. Психологія праці: навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 112 с.
8. Найдьонов М. І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. Київ, 2008. 484 с.
9. Попович І. С. Психологічні виміри соціальних очікувань особистості: монограф. Херсон: ПАТ «ХМД», 2017. 504 с.
10. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб: Речь, 2002. 324 с.
11. Технології роботи організаційних психологів / За наук. ред. Л. М. Карамушки : навч. посіб. К.: ІНКОС, 2005. 366 с.

Додаткові

12. Антонова Е. В. Основы тренинговых технологий: учеб. пособ. Обнинск: ИАТЭ, 2000. 60 с.
13. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. М.: «Ось-89», 2001. 224 с.
14. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2007. 240 с.
15. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособ. М.: Academia, 2004. 301 с.
16. Марищук В. Л. Методики психодиагностики в спорте. учеб. пособ. М.: Просвещение, 1990. 324 с.
17. Павлова Т. Л. Профорієнтація старшокласників: діагностика і розвиток професійної зрелості. М.: Сфера, 2006. 118 с.
18. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. СПб: СПб ГУП, 2010. 533 с.

19. Попович І. С. Дослідження психічних станів тривожності майбутніх фахівців соціономічного профілю / Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри: колективна монографія / наук. редактор О. Є. Блинова, відпов. ред. В. Ф. Казібекова. Херсон: Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2021. С. 233-252.
20. Попович І. С. Оптимізація розвитку соціально-психологічних очікувань у студентській групі: навч.-метод. посіб. Херсон : ВАТ «ХМД», 2013. 204 с.
21. Попович І. С. Соціально-психологічні очікування в людських взаєминах : монограф. Херсон : ВАТ «ХМД», 2009. 240 с.
22. Попович І. С. Теоретико-методологічні виміри конструювання особистістю майбутнього. Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного ун-ту імені В. Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ імені В. Даля, 2019. № 1(48). С. 178–188.
23. Психология управления персоналом: пособ. для специалистов, работающих с персоналом / А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. М.: Реал, 2005. 86 с.
24. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособ. / Д. Я. Райгородский. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2001. 672 с.
25. Щедровицкий Г. П. Организационно-деятельностная игра: сбор. текст. М.: Наследие ММК, 2005. 320 с.

Інтернет-ресурси

26. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/3246/1/%D0%9C%D0%A1%D0%9F%D0%A2%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>
27. Blynova, O., Moiseienko, V., Los, O., Burlakova, I., Yevdokimova, O., Toba, M., Popovych, I. Assertiveness as a Factor of Students' Choice of Behavior Strategies in Social Interaction. Revista Inclusiones, 2020. 7(4). P. 259–272. <http://www.revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1551>
28. Hudimova, A., Popovych, I., Baidyk, V., Buriak, O., Kechyk, O. The impact of social media on young web users' psychological well-being during the COVID-19 pandemic progression. Revista Amazonia Investiga, 2021. 10(39). P. 50–61. DOI: <https://doi.org/10.34069/AI/2021.39.03.5>

29. Popovych, I., Arbeláez-Campillo, D. F., Rojas-Bahamón, M. J., Burlakova, I., Kobets, V., Bokshan, H. Perspectivas temporales en las actividades profesionales de especialistas en el área económica. *Cuestiones Políticas*, 2021. 39(69). P. 424-445. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3969.27>
30. Popovych, I., Shcherbyna, V., Sultanova, L., Huias, I., Mamchur, I. Investigación de propiedades de expectativas de futuros especialistas de perfil sacionómico. *Revista Amazonia Investiga*, 2021. 10(39). P. 40-49. DOI: <https://doi.org/10.34069/AI/2021.39.03.4>