

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Управління кар'єрою: теорія і практика

Назва дисципліни

Галузь знань – D Бізнес, адміністрування та право

Спеціальність – D1 Облік і оподаткування

Рівень вищої освіти – Перший (бакалаврський)

Освітньо-професійна програма – Облік і оподаткування

Обсяг дисципліни – 5 кредитів ЄКТС, **Шифр дисципліни** – ОФП.04

Мова навчання – українська

Статус дисципліни: обов'язкова (фахової підготовки)

Факультет – Економіки і управління


Кафедра – HR-інжиніринг у бізнес-економіці

Форма навчання	Курс	Семестр	Загальне навантаження		Кількість годин						Курсовий проект	Курсова робота	Вид семестрового контролю	
			Європейські кредити	Години	Аудиторні заняття				Індивідуальна робота студента	Самостійна робота, в т.ч. ІРС			Залік	Іспит
					Всього	Лекції	Лабораторні роботи	Практичні заняття						
Д	2	3	5	150	50	16		34		100			+	
З	2	3	5	150	14	8		6		136			+	
Дс	1	1	5	150	50	16		34		100			+	
Зс	1	1	5	150	14	8		6		136			+	

Робоча програма складена на основі освітньо-професійної програми «Облік і оподаткування» за спеціальністю D1 Облік і оподаткування

Робоча програма складена  к.е.н., доцентом Наталією БАЗАЛІЙСЬКОЮ

Схвалена на засіданні кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці

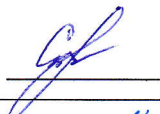
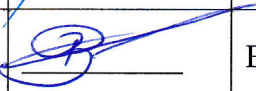
Протокол від 2 червня 2025 № 10. Зав. кафедри  Михайло ВЕДЕРНІКОВ

Робоча програма розглянута та схвалена вченою радою факультету економіки і управління

Протокол від 24 червня 2025 № 36/25.

Голова вченої ради факультету  Віталій КАРПЕНКО

2 ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Посада	Назва факультету	Підпис	Ініціали, прізвище
Завідувач кафедри обліку, аудиту та оподаткування, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Лариса СКОРОБОГАТА
Гарант освітньо-професійної програми, канд. екон. наук, доц.	Факультет економіки і управління		Наталія ПОНОМАРЬОВА
Декан	Факультет економіки і управління		Віталій КАРПЕНКО

3 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Дисципліна «Управління кар'єрою: теорія і практика» є однією із фахових дисциплін і займає провідне місце у підготовці здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Облік і оподаткування» в межах спеціальності D1 Облік і оподаткування.

Пререквізити – ОЗП.01. Політична економія та громадянське суспільство, ОЗП. 02. Макро- та мікроекономіка, ОЗП.11. Філософія (в т.ч. логіка, етика, естетика), ОЗП.12. Фізичне виховання та основи здоров'я.

Постреквізити – ОФП.07. Менеджмент, ОФП.12. Управлінський облік.

Відповідно до **Стандарту вищої освіти** із зазначеної спеціальності та освітньої програми дисципліна має забезпечити:

компетентності: Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, що передбачає застосування теорій та методів економічної науки (ІК); Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями (ЗК01); Здатність бути критичним та самокритичним (ЗК07); Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово (ЗК 09); Здатність діяти соціально відповідально та свідомо (ЗК 12); Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні (ЗК 14); Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, вести здоровий спосіб життя (ЗК 15); Здатність ухвалювати рішення та діяти, дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких інших проявів недобросовісності (ЗК 16); Демонструвати розуміння вимог щодо професійної діяльності, зумовлених необхідністю забезпечення сталого розвитку України, її зміцнення як демократичної, соціальної, правової держави (ФК 11).

програмні результати навчання: Знати та розуміти економічні категорії, закони, причинно-наслідкові та функціональні зв'язки, які існують між процесами та явищами на різних рівнях економічних систем (ПРН 01); Вміти працювати як самостійно, так і в команді, проявляти лідерські якості та відповідальність у роботі, дотримуватися етичних принципів, поважати індивідуальне та культурне різноманіття (ПРН 17); Дотримуватися здорового способу життя, безпеки життєдіяльності співробітників та здійснювати заходи щодо збереження навколишнього середовища (ПРН 19); Виконувати професійні функції з урахуванням вимог соціальної відповідальності, трудової дисципліни, вміти планувати та управляти часом (ПРН 20); Розуміти і реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності вільного демократичного суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні (ПРН 22).

Метою дисципліни. Формування у студентів фундаментальних знань та практичних навичок управління власною кар'єрою та кар'єрою персоналу підприємств, а також у формуванні відповідального ставлення до планування власної трудової діяльності та розуміння перспективи кар'єрного росту.

Предметом дисципліни є стратегії та тактики управління власною кар'єрою, а також процеси формування та реалізації професійного розвитку індивіда з метою досягнення його цілей у сфері трудової діяльності.

Завдання дисципліни. Надати студентам знання щодо засвоєння методів формування і оцінювання кар'єри, розвитку лідерських якостей та практичні навички самоорганізації та планування власної кар'єри, а також знайомство з сучасними технологіями управління людськими ресурсами.

Результати навчання. Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: вміти *формулювати* поняття «ділова кар'єра» та *описати* сучасні теорії управління кар'єрою персоналу, які існують на різних рівнях економічних систем; *класифікувати* типи, моделі і стратегії кар'єри та *виділити* основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку;

упорядкувати чинники кар'єрного розвитку; *пояснити* вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на вміння працювати як самостійно, так і в команді, проявляти лідерські якості та відповідальність у роботі, дотримуватися етичних принципів, поважати індивідуальне та культурне різноманіття; *використати* закордонний досвід управління кар'єрою персоналу; *ілюструвати* технологію, процес побудови та планування кар'єри; *аргументувати* мотивацію кар'єрного росту для виконання професійних функцій з урахуванням вимог соціальної відповідальності, трудової дисципліни, вміння планувати та управляти часом; *узагальнити* концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання; *дискутувати* проблеми кар'єрного розвитку особистості з позицій реалізації своїх прав і обов'язки як члена суспільства, усвідомлення цінності вільного демократичного суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

4 Структура залікових кредитів дисципліни

Назва розділу (теми)	Кількість годин, відведених на:					
	Денна форма			Заочна форма		
	Лекції	Практичні заняття	СРС	Лекції	Практичні заняття	СРС
Тема 1. Поняття «ділова кар'єра» та сучасні теорії управління кар'єрою персоналу	2	4	12	2	2	17
Тема 2. Типи, моделі, стратегії та основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку	2	4	12			17
Тема 3. Чинники кар'єрного розвитку та вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на її кар'єру	2	4	12	2	2	17
Тема 4. Закордонний досвід управління кар'єрою персоналу	2	4	12			17
Тема 5. Побудова і планування кар'єри: технології і процес	2	4	12	2	2	17
Тема 6. Мотивація кар'єрного росту, формування та підтримка ділового іміджу	2	4	12			17
Тема 7. Концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання	2	4	12	2	2	17
Тема 8. Проблеми кар'єрного розвитку особистості. Українські біженці та кар'єра за кордоном	2	6	16			17
Разом:	16	34	100	8	6	136

5 Програма навчальної дисципліни

5.1 Зміст лекційного курсу

Номер лекції	Перелік тем лекцій, їх анотації	Кількість годин
1	<p>Тема 1. Поняття «ділова кар'єра» та сучасні теорії управління кар'єрою персоналу. Зміст поняття «ділова кар'єра» та еволюція уявлень про кар'єру. Фактори, що впливають на побудову кар'єри та життєві умови. Система цінностей людини. Теорії управління кар'єрою персоналу. Літ.: [1, с. 10-16, 3, с. 72-79, 9, с. 220-226, 26, с. 158-164, 34, 40, 41].</p>	2
2	<p>Тема 2. Типи, моделі, стратегії та основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку. Типи та моделі кар'єри. Стратегії кар'єри. Етапи розвитку кар'єри персоналу. Пошук і отримання роботи як початок формування кар'єри. Процес розвитку та управління кар'єрою персоналу. Літ.: [1, с. 22-26, 2, с. 146-149, 4, с. 215-219, 5, с. 274-279, 7, с. 427-429, 17, с. 267-269, 19, с. 93-95, 20, с. 89-90, 24, с. 54-56, 34, 37, 40].</p>	2
3	<p>Тема 3. Чинники кар'єрного розвитку та вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на її кар'єру. Суб'єктивні та об'єктивні кар'єрні ресурси людини. Культура та власні доміанти в організації як фактори вибору кар'єрної стратегії. Прийняття кар'єрних рішень. Типи і характерні якості особистості. Професійні інтереси особистості. Літ.: [3, с. 98-104, 4, с. 152-159, 6, с. 92-96, 10, с. 726-729, 11, с. 85-89, 16, с. 19-20, 18, с. 78-84, 24, с. 46-47, 26, с. 254-259, 37, 39, 42, 44].</p>	2
4	<p>Тема 4. Закордонний досвід управління кар'єрою персоналу. Кар'єра як процес професійного становлення та розвитку особистості. Управління кар'єрою персоналу в США та Японії. Особливості управління кар'єрою персоналу в Німеччині та Швеції. Управління кар'єрою персоналу в Англії та Франції. Літ.: [2, с. 56-61, 3, с. 111-117, 4, с. 245-249, 9, с. 220-224, 10, с. 728-731, 17, с. 341-349, 18, с. 85-89, 26, с. 241-245, 27, с. 94-97, 35].</p>	2
5	<p>Тема 5. Побудова і планування кар'єри: технології і процес. Поняття про вибір та планування кар'єри. Етапи планування кар'єри. Цільове правління кар'єрою. Кар'єрограма та план розвитку кар'єри. Літ.: [1, с. 49-54, 3, с. 126-130, 5, с. 184-189, 8, с. 440-445, 11, с. 123-127, 19, с. 92-95, 20, с. 88-91, 22, с. 263-268, 29, с. 23-24, 37, 39, 41].</p>	2
6	<p>Тема 6. Мотивація кар'єрного росту, формування та підтримка ділового іміджу. Основні мотиви кар'єри особистості. Заходи для підвищення мотивації працівників. Поняття ефективності та результативності кар'єри. Управління діловою кар'єрою та вибір варіантів її розвитку. Літ.: [2, с. 90-65, 3, с. 160-164, 6, с. 68-74, 7, с. 430-433, 15, 16, с. 19-20, 19, с. 92-65, 20, с. 88-90, 21, 23, с. 84-86, 24, с. 67-69, 25, с. 43-45, 29, с. 25].</p>	2
7	<p>Тема 7. Концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання. Ключові поняття коучингу. Вихідні положення коучингу. Види коучингу, індивідуальний та корпоративний (груповий) коучинг. Переваги застосування коучингу в особистісній та професійній сферах. Зв'язок кар'єрного зростання зі стратегією розвитку підприємства. Принципи формування управлінських кадрів. Літ.: [2, с. 198-210, 4, с. 264-268, 8, с. 439-442, 10, с. 726-729, 22, с. 267-269, 30, с. 28-31, 31, с. 47-50, 32, с. 58-61, 33, с. 84-88, 31, 32, 35, 36, 37, 39].</p>	2

8	<p>Тема 8. Проблеми кар'єрного розвитку особистості. Українські біженці та кар'єра за кордоном.</p> <p>Непередбачуваність у кар'єрі та сутність кар'єрних криз. Типи кар'єрних криз. Характер протікання кар'єрних криз у студентів та молодих спеціалістів. Шляхи подолання кар'єрних криз. Внутрішньо переміщені особи та біженці в Україні: сучасні реалії.</p> <p>Літ.: [3, с. 165-169, 5, с. 284-286, 6, с. 79-85, 7, с. 432-434, 10, с. 731-735, 12, с. 144-155, 13, с. 140-250, 14, с. 63-66, 32, 33, 34, 35, 41].</p>	2
Разом:		16

Перелік оглядових лекцій для студентів заочної форми здобуття освіти

Номер лекції	Тема лекції	Кількість годин
1	<p>Ділова кар'єра: теорії, управління та професійний розвиток.</p> <p>Літ.: [1, с. 10-16, 3, с. 72-79, 9, с. 220-226, 26, с. 158-164, 34, 40, 41].</p>	2
2	<p>Сучасні тенденції в управлінні кар'єрою: психологічні чинники та міжнародний досвід.</p> <p>Літ.: [3, с. 98-104, 4, с. 152-159, 6, с. 92-96, 10, с. 726-729, 11, с. 85-89, 16, с. 19-20, 18, с. 78-84, 24, с. 46-47, 26, с. 254-259, 37, 39, 42, 44].</p>	2
3	<p>Побудова кар'єри: планування, мотивація та імідж.</p> <p>Літ.: [2, с. 90-65, 3, с. 160-164, 6, с. 68-74, 7, с. 430-433, 15, 16, с. 19-20, 19, с. 92-65, 20, с. 88-90, 21, 23, с. 84-86, 24, с. 67-69, 25, с. 43-45, 29, с. 25].</p>	2
4	<p>Кар'єрний розвиток та коучинг в умовах міграції.</p> <p>Літ.: [3, с. 165-169, 5, с. 284-286, 6, с. 79-85, 7, с. 432-434, 10, с. 731-735, 12, с. 144-155, 13, с. 140-250, 14, с. 63-66, 32, 33, 34, 35, 41].</p>	2
Разом:		8

5.2 Зміст практичних занять

Перелік практичних занять для студентів денної форми здобуття навчання

№ практичного заняття	Тема практичного заняття	Кількість годин
1	<p>Поняття «ділова кар'єра» та сучасні теорії управління кар'єрою персоналу.</p> <p>Літ.: [1, с. 10-16, 3, с. 72-79, 9, с. 220-226, 26, с. 158-164, 34, 40, 41].</p>	2
2	<p>Поняття «ділова кар'єра» та сучасні теорії управління кар'єрою персоналу.</p> <p>Літ.: [1, с. 10-16, 3, с. 72-79, 9, с. 220-226, 26, с. 158-164, 34, 40, 41].</p>	2
3	<p>Типи, моделі, стратегії та основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку.</p> <p>Літ.: [1, с. 22-26, 2, с. 146-149, 4, с. 215-219, 5, с. 274-279, 7, с. 427-429, 17, с. 267-269, 19, с. 93-95, 20, с. 89-90, 24, с. 54-56, 34, 37, 40].</p>	2
4	<p>Типи, моделі, стратегії та основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку.</p> <p>Літ.: [1, с. 22-26, 2, с. 146-149, 4, с. 215-219, 5, с. 274-279, 7, с. 427-429, 17, с. 267-269, 19, с. 93-95, 20, с. 89-90, 24, с. 54-56, 34, 37, 40].</p>	2
5	<p>Чинники кар'єрного розвитку та вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на її кар'єру.</p> <p>Літ.: [3, с. 98-104, 4, с. 152-159, 6, с. 92-96, 10, с. 726-729, 11, с. 85-89, 16, с. 19-20, 18, с. 78-84, 24, с. 46-47, 26, с. 254-259, 37, 39, 42, 44].</p>	2

6	Чинники кар'єрного розвитку та вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на її кар'єру. Літ.: [3, с. 98-104, 4, с. 152-159, 6, с. 92-96, 10, с. 726-729, 11, с. 85-89, 16, с. 19-20, 18, с. 78-84, 24, с. 46-47, 26, с. 254-259, 37, 39, 42, 44].	2
7	Закордонний досвід управління кар'єрою персоналу. Літ.: [2, с. 56-61, 3, с. 111-117, 4, с. 245-249, 9, с. 220-224, 10, с. 728-731, 17, с. 341-349, 18, с. 85-89, 26, с. 241-245, 27, с. 94-97, 35].	2
8	Закордонний досвід управління кар'єрою персоналу. Літ.: [2, с. 56-61, 3, с. 111-117, 4, с. 245-249, 9, с. 220-224, 10, с. 728-731, 17, с. 341-349, 18, с. 85-89, 26, с. 241-245, 27, с. 94-97, 35].	2
9	Побудова і планування кар'єри: технології і процес. Літ.: [1, с. 49-54, 3, с. 126-130, 5, с. 184-189, 8, с. 440-445, 11, с. 123-127, 19, с. 92-95, 20, с. 88-91, 22, с. 263-268, 29, с. 23-24, 37, 39, 41].	2
10	Побудова і планування кар'єри: технології і процес. Літ.: [1, с. 49-54, 3, с. 126-130, 5, с. 184-189, 8, с. 440-445, 11, с. 123-127, 19, с. 92-95, 20, с. 88-91, 22, с. 263-268, 29, с. 23-24, 37, 39, 41].	2
11	Мотивація кар'єрного росту, формування та підтримка ділового іміджу. Літ.: [2, с. 90-65, 3, с. 160-164, 6, с. 68-74, 7, с. 430-433, 15, 16, с. 19-20, 19, с. 92-65, 20, с. 88-90, 21, 23, с. 84-86, 24, с. 67-69, 25, с. 43-45, 29, с. 25].	2
12	Мотивація кар'єрного росту, формування та підтримка ділового іміджу. Літ.: [2, с. 90-65, 3, с. 160-164, 6, с. 68-74, 7, с. 430-433, 15, 16, с. 19-20, 19, с. 92-65, 20, с. 88-90, 21, 23, с. 84-86, 24, с. 67-69, 25, с. 43-45, 29, с. 25].	2
13	Концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання. Літ.: [2, с. 198-210, 4, с. 264-268, 8, с. 439-442, 10, с. 726-729, 22, с. 267-269, 30, с. 28-31, 31, с. 47-50, 32, с. 58-61, 33, с. 84-88, 31, 32, 35, 36, 37, 39].	2
14	Концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання. Літ.: [2, с. 198-210, 4, с. 264-268, 8, с. 439-442, 10, с. 726-729, 22, с. 267-269, 30, с. 28-31, 31, с. 47-50, 32, с. 58-61, 33, с. 84-88, 31, 32, 35, 36, 37, 39].	2
15	Проблеми кар'єрного розвитку особистості. Українські біженці та кар'єра за кордоном. Літ.: [3, с. 165-169, 5, с. 284-286, 6, с. 79-85, 7, с. 432-434, 10, с. 731-735, 12, с. 144-155, 13, с. 140-250, 14, с. 63-66, 32, 33, 34, 35, 41].	2
16	Проблеми кар'єрного розвитку особистості. Українські біженці та кар'єра за кордоном. Літ.: [3, с. 165-169, 5, с. 284-286, 6, с. 79-85, 7, с. 432-434, 10, с. 731-735, 12, с. 144-155, 13, с. 140-250, 14, с. 63-66, 32, 33, 34, 35, 41].	2
17	Проблеми кар'єрного розвитку особистості. Українські біженці та кар'єра за кордоном. Літ.: [3, с. 165-169, 5, с. 284-286, 6, с. 79-85, 7, с. 432-434, 10, с. 731-735, 12, с. 144-155, 13, с. 140-250, 14, с. 63-66, 32, 33, 34, 35, 41].	2
Разом:		34

Перелік практичних занять для студентів заочної форми здобуття освіти

№з/п	Тема практичного заняття	Кількість годин
1	Теоретичні основи та чинники розвитку ділової кар'єри. Літ.: [3, с. 98-104, 4, с. 152-159, 6, с. 92-96, 10, с. 726-729, 11, с. 85-89, 16, с. 19-20, 18, с. 78-84, 24, с. 46-47, 26, с. 254-259, 37, 39, 42, 44].	2
2	Управління кар'єрою персоналу: від міжнародного досвіду до внутрішньої мотивації. Літ.: [2, с. 90-65, 3, с. 160-164, 6, с. 68-74, 7, с. 430-433, 15, 16, с. 19-20, 19, с. 92-65, 20, с. 88-90, 21, 23, с. 84-86, 24, с. 67-69, 25, с. 43-45, 29, с. 25].	2

3	Стратегії кар'єрного зростання та адаптації до нових умов. Літ.: [3, с. 165-169, 5, с. 284-286, 6, с. 79-85, 7, с. 432-434, 10, с. 731-735, 12, с. 144-155, 13, с. 140-250, 14, с. 63-66, 32, 33, 34, 35, 41].	2
Разом:		6

5.3 Зміст самостійної (у т.ч. індивідуальної) роботи

Самостійна робота студентів усіх форм здобуття освіти полягає у систематичному опрацюванні програмного матеріалу з відповідних джерел інформації, підготовці до практичних занять, усного опитування, виконання індивідуального завдання, написання контрольних робіт, тестування з теоретичного матеріалу. Студенти заочної форми навчання виконують ще й контрольну роботу. Вимоги до її виконання та варіанти визначаються методичними рекомендаціями до виконання контрольних робіт, які кожний здобувач вищої освіти отримує у викладача у період настановної сесії. Крім цього до послуг студентів сторінка навчальної дисципліни у Модульному середовищі для навчання, де розміщені Робоча програма дисципліни та необхідні документи з її навчально-методичного забезпечення.

Зміст самостійної роботи студентів денної форми здобуття освіти

Номер тижня	Вид самостійної роботи	Кількість годин
1	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т1, підготовка до практичного заняття. Вибір теми індивідуального домашнього завдання (далі – ІДЗ)	6
2	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т1, підготовка до практичного заняття.	6
3	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т2, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
4	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т2, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
5	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т3, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
6	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т3, підготовка до практичного заняття. Підготовка до тестового контролю з тем 1-6. Виконання ІДЗ.	6
7	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т4, підготовка до практичного заняття. Підготовка до контрольної роботи з тем 1-4. Виконання ІДЗ.	6
8	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т4, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
9	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т5, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
10	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т5, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
11	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т6, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
12	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т6, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
13	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т7, підготовка до практичного заняття. Виконання ІДЗ.	6
14	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т7, підготовка до практичного заняття. Підготовка до тестового контролю з тем 8-14. Виконання ІДЗ.	6
15	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т8, підготовка до практичного заняття. Підготовка до контрольної роботи з тем 5-8. Виконання ІДЗ.	6

16	Опрацювання теоретичного матеріалу з Т8, підготовка до практичного заняття. Захист ІДЗ.	6
17	Захист індивідуального домашнього завдання	4
Разом:		100

На самостійне опрацювання студентів виносяться визначені у методичних рекомендаціях до самостійної роботи питання з кожної теми. Керівництво самостійною роботою та контроль за виконанням індивідуального завдання здійснюється викладачем згідно з розкладом консультацій у позаурочний час.

Вимоги до виконання індивідуального домашнього завдання (для студентів денної форми здобуття освіти) викладені в Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни.

6 Технології та методи навчання

Процес навчання з дисципліни ґрунтується на використанні традиційних та сучасних технологій, зокрема: лекції (з використанням методів проблемного навчання і візуалізації); практичні заняття (з використанням методів комп'ютерного тестування, тренінгів, практикумів), самостійна робота (індивідуальне домашнє завдання, опрацювання теоретичного матеріалу).

Процес навчання з дисципліни ґрунтується на використанні традиційних та сучасних технологій та методів навчання, зокрема: методи навчання за джерелом передачі і сприймання інформації (словесні (пояснення, дискусія, консультування), наочні (демонстрування, ілюстрування, спостереження); за логікою передачі і сприймання навчальної інформації; за рівнем самостійності пізнавальної діяльності (методи проблемного викладу, частково пошукові, дослідницькі); методи стимулювання і мотивації учіння, інтерактивні; метод аналізу конкретних ситуацій (case-study) з використанням технологій візуалізації, інформаційно-комунікаційних та технології дистанційного навчання (сервіс для проведення онлайн конференцій Zoom, Модульне середовище для навчання тощо).

7 Методи контролю

Поточний контроль здійснюється під час практичних занять, а також у дні проведення контрольних заходів, встановлених робочою програмою і графіком освітнього процесу.

При цьому використовуються такі методи поточного контролю:

- тестовий контроль теоретичного матеріалу;
- письмова контрольна робота;
- оцінювання результатів роботи на практичних заняттях;
- оцінювання виконання та захисту контрольної роботи здобувача заочної форми освіти;
- оцінювання результатів виконання індивідуального домашнього завдання.

При виведенні підсумкової семестрової оцінки враховуються результати як поточного контролю, так і підсумкового контролю, який проводиться з усього матеріалу дисципліни за білетами, попередньо розробленими і затвердженими на засіданні кафедри.

Здобувач вищої освіти, який набрав з будь-якого виду навчальної роботи, суму балів нижчу за 60 відсотків від максимального балу, не допускається до семестрового контролю, поки не виконає обсяг роботи, передбачений Робочою програмою. Здобувач вищої освіти, який набрав позитивний середньозважений бал (60 відсотків і більше від максимального балу) з усіх видів поточного контролю і не склав іспит, вважається таким, який має академічну заборгованість. Ліквідація академічної заборгованості із семестрового контролю здійснюється у період екзаменаційної сесії або за графіком, встановленим деканатом відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ».

8 Політика дисципліни

Політика навчальної дисципліни „Управління кар’єрою: теорія і практика” загалом визначається системою вимог до здобувача вищої освіти, що передбачені чинними положеннями

Університету про організацію і навчально-методичне забезпечення освітнього процесу. Зокрема, проходження інструктажу з техніки безпеки; відвідування занять з дисципліни є обов'язковим. За об'єктивних причин (підтверджених документально) теоретичне навчання за погодженням із лектором може відбуватись в індивідуальному режимі. Успішне опанування дисципліни і формування фахових компетентностей і програмних результатів навчання передбачає необхідність підготовки до лабораторних занять.

Здобувачі вищої освіти зобов'язані дотримуватися термінів виконання усіх видів робіт у встановлені терміни, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни. Пропущене лабораторне заняття здобувач зобов'язаний відпрацювати у встановлений викладачем термін, але не пізніше, ніж за два тижні до кінця теоретичних занять у семестрі.

Засвоєння студентом теоретичного матеріалу з дисципліни оцінюється за результатами тестування й виконання індивідуального домашнього завдання. Виконання індивідуального завдання завершується його здачею на перевірку у терміни, встановлені графіком самостійної роботи. У якості ІДЗ здобувач може підготувати реферат або тези доповіді на конференцію за однією з тем навчальної дисципліни при дотриманні узгоджених з викладачем термінів його виконання.

Здобувач вищої освіти, виконуючи самостійну роботу з дисципліни, має дотримуватися політики доброчесності (заборонені списування, підказки, плагіат, використання штучного інтелекту (без вірного цитування)). У разі порушення політики академічної доброчесності в будь-яких видах навчальної роботи здобувач вищої освіти отримує незадовільну оцінку і має повторно виконати завдання з відповідної теми (виду роботи), що передбачені робочою програмою. Будь-які форми порушення академічної доброчесності під час вивчення навчальної дисципліни не допускаються та не толеруються.

У межах вивчення навчальної дисципліни здобувачам вищої освіти передбачено визнання і зарахування результатів навчання, набутих шляхом неформальної освіти, що розміщені на доступних платформах (<https://prometheus.org>, <https://www.coursera.org/>), які сприяють формуванню компетентностей і поглибленню результатів навчання, визначених робочою програмою дисципліни, або забезпечують вивчення відповідної теми та/або виду робіт з програми навчальної дисципліни (детальніше у Положенні про порядок визнання та зарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ).

9 Оцінювання результатів навчання студентів у семестрі

Оцінювання академічних досягнень здобувача вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про контроль і оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у ХНУ». При поточному оцінюванні виконаної здобувачем роботи з кожної структурної одиниці і отриманих ним результатів викладач виставляє йому певну кількість балів із призначених робочою програмою для цього виду роботи. При цьому кожна структурна одиниця (робота) може бути зарахована, якщо здобувач набрав не менше 60 відсотків (мінімальний рівень для позитивної оцінки) від максимально можливої суми балів, призначеної структурній одиниці.

Будь-які форми порушення академічної доброчесності не допускаються та не толеруються.

Отриманий здобувачем бал за зарахований вид навчальної роботи (структурну одиницю) після її оцінювання викладач виставляє в електронному журналі обліку успішності здобувачів вищої освіти. За умови виконання усіх видів навчальної роботи за результатами поточного контролю протягом вивчення навчальної дисципліни, встановлених її Робочою програмою, здобувач денної форми здобуття освіти з навчальної дисципліни, підсумковим контролем для якої є іспит, може набрати до 60 балів (здобувач заочної форми – до 50 балів). Позитивну підсумкову оцінку здобувач може отримати, якщо за результатами поточного та підсумкового контролів набере від 60 до 100 балів. Семестрова підсумкова оцінка розраховується в автоматизованому режимі в інформаційній підсистемі «Електронний журнал» (ІС «Електронний університет») і відповідно до накопиченої суми балів визначається оцінка за інституційною шкалою та шкалою ЄКТС (див. таблицю Співвідношення...), яка заноситься в екзаменаційну відомість, а також до Індивідуального навчального плану здобувача вищої освіти.

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів денної форми здобуття освіти

Аудиторна робота				Контрольні заходи				Самостійна робота	Семестровий контроль	Разом
Практичні заняття				Тестовий контроль:		Контрольна робота:		ІДЗ*	Іспит	Сума балів
1-2	3-4	5-6	7-8	T1-4	T5-8	T 1-4	T5-8	T1-8		
Кількість балів за вид навчальної роботи (мінімум-максимум)										
3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	3-5	6-10	6-10	6-10	24-40	60-100**
12-20				6-10		12-20		6-10	24-40	

Примітка: *ІДЗ – індивідуальне домашнє завдання; Т* – тема навчальної дисципліни;

**За набрану з будь-якого виду навчальної роботи з дисципліни кількість балів, нижче встановленого мінімуму, здобувач отримує незадовільну оцінку і має її перездати у встановлений викладачем (деканом) термін. Інституційна оцінка встановлюється відповідно до таблиці «Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС».

Структурування дисципліни за видами навчальної роботи і оцінювання результатів навчання студентів заочної форми здобуття освіти

Аудиторна робота			Самостійна, індивідуальна робота				Семестровий контроль залік	Разом
Практичне заняття			Контрольна робота		Тестовий контроль		Іспит	Сума балів
1	2	3	Якість виконання	Захист роботи	T1-4	T5-8		
Кількість балів за кожний вид навчальної роботи (мінімум-максимум)								
3-5	3-5	3-5	12-20	3-5	3-5	3-5	30-50	60-100
9-15			15-25		6-10		30-50	

Оцінювання якості виконання та захисту контрольної роботи студентами заочної форми здобуття освіти

Контрольна робота передбачає виконання трьох завдань – два теоретичних і одне – практичне. Зміст завдань наведено в методичних рекомендаціях до виконання контрольної роботи. При оцінюванні контрольної роботи враховуються якість її виконання та захист, кожен з цих показників оцінюється максимально: кожне з теоретичних завдань – 5 балами, практичне завдання 10 балами, загальна максимальна сума балів становить 20. Критерії оцінювання контрольної роботи:

Таблиця – Розподіл балів між завданнями контрольної роботи здобувача вищої освіти

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал	Потенційні позитивні бали* (середній бал)	Максимальний (високий) бал
Теоретичне питання № 1	3	4	5
Теоретичне питання № 2	3	4	5
Практичне завдання	6	8	10
Всього балів	12	*	20

Примітка. *Позитивний бал за контрольну роботу, відмінний від мінімального (12 балів) та максимального (20 балів), знаходиться в межах 13-19 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) контрольної роботи.

Кожне завдання контрольної роботи здобувача вищої освіти оцінюється з використанням нижченаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти

(щодо визначення достатнього, середнього та високого рівня досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей). Бал за захист контрольної роботи також виставляється у відповідності до таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти та відповідає: достатній рівень – 3 балам, середній рівень – 4 балам та високий рівень – 5 балам.

Оцінювання результатів тестового контролю студентами заочної форми здобуття освіти

Тестування, яке передбачено робочою програмою для студентів заочної форми здобуття освіти, складається із 25 тестових завдань. Максимальна сума балів, яку може набрати студент за результатами тестування, складає 5.

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 3 до 5 балів:

Таблиця – Розподіл балів в залежності від наданих правильних відповідей на тестові завдання

Кількість правильних відповідей	1–14	15–18	19–22	23–25
Відсоток правильних відповідей	0-59	60-74	75-89	90-100
Кількість балів	-	3	4	5

На тестування відводиться 25 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни. Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання автоматично оцінюються за критеріями, наведеними у таблиці вище.

При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

Оцінювання на практичних заняттях

Оцінка, яка виставляється за практичне заняття, складається з таких елементів: усне опитування студентів на знання теоретичного матеріалу з теми; вільне володіння студентом спеціальною термінологією і уміння професійно обґрунтувати прийняті рішення при розв'язуванні ситуаційних вправ; результати самостійних робіт. Оцінка за роботу на практичному занятті виставляється у відповідності до таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти та відповідає: достатній рівень – 3 балам, середній рівень – 4 балам та високий рівень – 5 балам.

Оцінювання якості виконання та захисту ІДЗ студентами денної форми здобуття освіти

ІДЗ здобувача вищої освіти оцінюється аналогічно з використанням вищенаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (мінімальний позитивний бал – 6 балів, максимальний – 10 балів). Виконання та захист ІДЗ оцінюється комплексно у відповідності до таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти та відповідає: достатній рівень – 6 балам, середній рівень – 8 балам та високий рівень – 10 балам. При підготовці тез доповідей на конференцію у якості ІДЗ здобувач вищої освіти отримує максимальний бал (10) за його виконання.

При оцінюванні результатів навчання здобувачів вищої освіти на практичних заняттях викладач користується наведеними нижче критеріями:

Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти

Оцінка та рівень досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей	Узагальнений зміст критерія оцінювання
Відмінно (високий)	Здобувач вищої освіти глибоко і у повному обсязі опанував зміст навчального матеріалу, легко в ньому орієнтується і вміло використовує

	понятійний апарат; уміє пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, впевнено висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Відмінна оцінка передбачає логічний виклад відповіді мовою викладання (в усній або у письмовій формі), демонструє якісне оформлення завдань. Здобувач не вагається при видозміні запитання, вміє робити детальні та узагальнюючі висновки, демонструє практичні навички з вирішення фахових завдань. При відповіді допустив дві–три несуттєві <i>похибки</i> .
Добре (середній)	Здобувач вищої освіти виявив повне засвоєння навчального матеріалу, володіє понятійним апаратом, орієнтується у вивченому матеріалі; свідомо використовує теоретичні знання для вирішення практичних задач; виклад відповіді грамотний, але у змісті і формі відповіді можуть мати місце окремі неточності, нечіткі формулювання правил, закономірностей тощо. Відповідь здобувача вищої освіти будується на основі самостійного мислення. Здобувач вищої освіти у відповіді допустив дві–три <i>несуттєві помилки</i> .
Задовільно (достатній)	Здобувач вищої освіти виявив знання основного програмного матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання та практичної діяльності за професією, справляється з виконанням практичних завдань, передбачених програмою. Як правило, відповідь здобувача вищої освіти будується на рівні репродуктивного мислення, здобувач вищої освіти має слабкі знання структури навчальної дисципліни, допускає неточності і <i>суттєві помилки</i> у відповіді, вагається при відповіді на видозмінене запитання. Разом з тим, набув навичок, необхідних для виконання нескладних практичних завдань, які відповідають мінімальним критеріям оцінювання і володіє знаннями, що дозволяють йому під керівництвом викладача усунути неточності у відповіді.
Незадовільно (недостатній)	Здобувач вищої освіти виявив розрізнені, безсистемні знання, не вміє виділяти головне і другорядне, допускається помилок у визначенні понять, перекручує їх зміст, хаотично і невпевнено викладає матеріал, не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань. Як правило, оцінка «незадовільно» виставляється здобувачеві вищої освіти, який не може продовжити навчання без додаткової роботи з вивчення навчальної дисципліни.

Оцінювання результатів тестового контролю студентами денної форми здобуття освіти

Кожен з двох тестів, передбачених робочою програмою, складається із 25 тестових завдань. Максимальна сума балів, яку може набрати студент за результатами тестування, складає 5.

Відповідно до таблиці структурування видів робіт за тематичний контроль здобувач залежно від кількості правильних відповідей може отримати від 3 до 5 балів (оцінюється комплексно у відповідності до таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти та відповідає: достатній рівень – 3 балам, середній рівень – 4 балам та високий рівень – 5 балам.

Таблиця – Розподіл балів в залежності від наданих правильних відповідей на тестові завдання

Кількість правильних відповідей	1–14	15–18	19–22	23–25
Відсоток правильних відповідей	0-59	60-74	75-89	90-100
Кількість балів	-	3	4	5

На тестування відводиться 25 хвилин. Правильні відповіді студент записує у талоні відповідей. Студент може також пройти тестування і в онлайн режимі у Модульному середовищі для навчання на сторінці навчальної дисципліни. Тестування здобувачів вищої освіти у Модульному середовищі для навчання автоматично оцінюються за критеріями, наведеними у таблиці вище.

При отриманні негативної оцінки тест слід перездати до терміну наступного контролю.

**Оцінювання якості виконання контрольної роботи
студентами денної форми здобуття освіти**

Контрольна робота передбачає виконання двох завдань – теоретичне і практичне. Кількість завдань у контрольній роботі залежно від особливостей дисципліни визначає кафедра. Теоретичне завдання оцінюється максимально 5 балами, практичне завдання – 5 балами, загальна максимальна сума балів становить 10. Критерії оцінювання контрольної роботи:

Таблиця – Розподіл балів між завданнями контрольної роботи студентами денної форми здобуття освіти

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал	Потенційні позитивні бали* (середній бал)	Максимальний (високий) бал
Теоретичне питання	3	4	5
Практичне завдання	3	4	5
Всього балів	6	*	10

Примітка. *Позитивний бал за контрольну роботу, відмінний від мінімального (6 балів) та максимального (10 балів), знаходиться в межах 7-9 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) контрольної роботи.

Кожне завдання контрольної роботи здобувача вищої освіти оцінюється з використанням нижченаведених у таблиці критеріїв оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти (щодо визначення достатнього, середнього та високого рівня досягнення здобувачем запланованих ПРН та сформованих компетентностей).

Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю (іспит)

Освітня програма передбачає підсумковий семестровий контроль з дисципліни у формі іспиту, завданням якого є системне й об'єктивне оцінювання як теоретичної, так і практичної підготовки здобувача з навчальної дисципліни. Складання іспиту відбувається за попередньо розробленими і затвердженими на засіданні кафедри білетами. Відповідно до цього в екзаменаційному білеті пропонується поєднання питань як теоретичного (в т.ч. у тестовій формі), так і практичного характеру.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю студентами денної форми здобуття освіти (40 балів для підсумкового контролю)

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)	Максимальний (високий) бал (відмінно)
Теоретичне питання № 1	6	8	10
Теоретичне питання № 2	6	8	10
Практичне завдання	12	16	20
Разом:	24	*	40

Примітка. *Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (24 бали) та максимального (40 балів), знаходиться в межах 25-39 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Таблиця – Оцінювання результатів підсумкового семестрового контролю студентами заочної форми здобуття освіти (50 балів для підсумкового контролю)

Види завдань	Для кожного окремого виду завдань		
	Мінімальний (достатній) бал (задовільно)	Потенційні позитивні бали* (середній бал) (добре)	Максимальний (високий) бал (відмінно)
Теоретичне питання № 1	9	12	15
Теоретичне питання № 2	9	12	15

Практичне завдання	12	16	20
Разом:	30	*	50

Примітка. *Позитивний бал за іспит, відмінний від мінімального (30 балів) та максимального (50 балів), знаходиться в межах 31-49 балів та розраховується як сума балів за усі структурні елементи (завдання) іспиту.

Для кожного окремого виду завдань підсумкового семестрового контролю застосовуються критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти, наведені вище (**Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти**).

Підсумкова семестрова оцінка за інституційною шкалою і шкалою ЄКТС визначається в автоматизованому режимі після внесення викладачем результатів оцінювання з усіх видів робіт до електронного журналу. Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС у наведеній нижче таблиці (**Таблиця – Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувача вищої освіти**).

Таблиця – Співвідношення інституційної шкали оцінювання і шкали оцінювання ЄКТС

Оцінка ЄКТС	Рейтингова шкала балів	Інституційна шкала (Опис рівня досягнення здобувачем вищої освіти запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни)	
		Залік	Іспит/диференційований залік
A	90-100	Зараховано	Відмінно/Excellent – високий рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни, що свідчить про безумовну готовність здобувача до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
B	83-89		Добре/Good – середній (максимально достатній) рівень досягнення запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни та готовності до подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
C	73-82		Задовільно/Satisfactory – Наявні мінімально достатні для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом результати навчання з навчальної дисципліни
D	66-72		
E	60-65		
FX	40-59	Незараховано	Незадовільно/Fail – Низка запланованих результатів навчання з навчальної дисципліни відсутня. Рівень набутих результатів навчання є недостатнім для подальшого навчання та/або професійної діяльності за фахом
F	0-39		Незадовільно/Fail – Результати навчання відсутні

Семестровий іспит виставляється, якщо загальна сума балів, яку набрав студент з дисципліни за результатами поточного та підсумкового контролю, знаходиться у межах від 60 до 100 балів. При цьому за інституційною шкалою ставиться оцінка «відмінно/добре/задовільно», а за шкалою ЄКТС – буквене позначення оцінки, що відповідає набраній студентом сумі балів відповідно до таблиці Співвідношення.

10. Питання для самоконтролю результатів навчання

1. Основні підходи до визначення поняття «кар'єра персоналу»
2. Характеристика видів кар'єри персоналу
3. Основні фактори та принципи розвитку кар'єри
4. Етапи розвитку кар'єри персоналу
5. Процес розвитку та управління кар'єрою персоналу
6. Критерії оцінювання ефективності розвитку кар'єри персоналу
7. Етапи розвитку кар'єри
8. Теорії управління кар'єрою персоналу
9. Моделі кар'єри персоналу

10. Методики кар'єрного просування персоналу
11. Концепції управління кар'єрою персоналу
12. Управління кар'єрою персоналу в США та Японії
12. Особливості управління кар'єрою персоналу в Німеччині та Швеції
14. Управління кар'єрою персоналу в Англії та Франції
15. Оцінка сучасного стану професійного кар'єрного розвитку на підприємствах України
16. Визначення негативних тенденцій в управлінні кар'єрним просуванням персоналу
17. Сутність поняття «планування кар'єрного просування персоналу підприємства»
18. Етапи планування кар'єрного просування персоналу
19. Сутність та завдання оцінювання персоналу підприємства в контексті кар'єрного просування
20. Процес оцінювання професійних, ділових та особистісних якостей працівників
21. Показники для оцінки професійних, ділових та особистісних якостей працівників
22. Типи і характерні якості особистості
23. Професійні інтереси особистості
24. Здібності і досвід особистості
25. Поняття про вибір та планування кар'єри
26. Етапи планування кар'єри.
27. Цільове управління кар'єрою
28. Кар'єрограма та план розвитку кар'єри
29. Сутність та теорії кар'єрної мотивації
30. Методи мотивації кар'єрного зростання
31. Роль соціального оточення та особистих факторів у кар'єрній мотивації.
32. Критерії та фактори кар'єрного успіху
33. Особистісні характеристики менеджерів (керівників)
34. Гендерний аспект кар'єри
35. Способи пошуку роботи
36. Правила складання документів при отриманні роботи
37. Техніка спілкування з потенційним роботодавцем
38. Загальні характеристики періоду адаптації та його роль у становленні кар'єри
39. План адаптації персоналу
40. Професіограма як засіб адаптації персоналу
41. Фактори, що забезпечують успішну адаптацію персоналу в організації
42. Непередбачуваність у кар'єрі та сутність кар'єрних криз
43. Типи кар'єрних криз
44. Характер протікання кар'єрних криз у студентів та молодих спеціалістів.
45. Шляхи подолання кар'єрних криз
46. Закономірності ділової активності
47. Соціальні аспекти втрат робочих місць в часи війни
48. Стратегії подолання труднощів кар'єрного росту в умовах війни
49. Соціальні мережі: роль у формуванні кар'єри під час воєнних конфліктів
50. Інтернет-простір як інструмент будівництва професійного іміджу соціолога під час воєнних дій.

11 Навчально-методичне забезпечення

Освітній процес з дисципліни «Управління кар'єрою: теорія і практика» забезпечений необхідними навчально-методичними матеріалами, що розміщені в Модульному середовищі для навчання MOODLE:

1. Курс «Управління кар'єрою: теорія і практика»
<https://msn.khmnmu.edu.ua/course/view.php?id=10106>

2. Методичні рекомендації та настанови до самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти «Управління кар'єрою: теорія і практика»
https://msn.khmnmu.edu.ua/pluginfile.php/795869/mod_resource/content/B8.pdf

3. Роздатковий матеріал: техніки ведення ділових переговорів, схема підготовки та проведення ділової бесіди, презентація власного портфоліо кар'єрного просування, шаблони формування ділового іміджу, баланс особистих успіхів і невдач, форма таблиці для опису кар'єрних криз.

12 Матеріально-технічне та програмне забезпечення дисципліни (за потреби)

Інформаційна та комп'ютерна підтримка: ПК, планшет, смартфон або інший мобільний пристрій, проєктор. Програмне забезпечення: програми Microsoft Office або аналогічні, доступ до мережі Інтернет, робота з презентаціями.

Вивчення навчальної дисципліни не потребує використання спеціального програмного прикладного забезпечення, крім загальноновживаних програм і операційних систем.

13. Рекомендована література:

Основна

1. Управління діловими комунікаціями та HR-нетворкінг. Методичні рекомендації та настанови до самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 051 «Економіка» / М. Д. Ведерніков, О. С. Мантур-Чубата, Н. П. Базалійська, А. Ю. Данілкова, П. П. Гавага – Хмельницький: ХНУ, 2024. – 110 с.

2. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. – [4-те вид., переробл. і доп.]. – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2020. – 276 с.

3. Управління діловою кар'єрою : навчальний посібник для студентів напряму підготовки “Управління персоналом та економіка праці” усіх форм навчання / Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина та ін. Харків: Вид. ХНЕУ, 2018. – 295 с.

4. Соціологія: теорії середнього рівня: навчальний посібник / за наук. ред. Ю. Ф. Пачковського [Н. В. Коваліско, Т. Д. Лапан, Н. Й. Черниш та ін.]. Київ : «Каравела», 2020. – 356 с.

5. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника”. – Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. – 364 с.

6. Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2019. – 180 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/.pdf>

Додаткова

7. Базалійська Н. П. Феноменальна роль трудового колективу у формуванні ефективної корпоративної культури підприємства / М. Д. Ведерніков, Н. П. Базалійська, Р. В. Вознюк // Наукові перспективи: журнал. – 5(59). – 2025. – С. 425-436.

8. Базалійська Н. П. Впровадження сучасних технологій компетентісного оцінювання персоналу в процесі управління людськими ресурсами організації / М. Д. Ведерніков, Н. П. Базалійська, В. П. Базалійський // Наукові перспективи: журнал. – 5(59). – 2025. – С. 437-448.

9. Vedernikov, M., Volianska-Savchuk, L., Zelena, M., Bazaliyska, N., & Boiko, J. Analytics and Data Computing for the Development of the Concept Digitalization in Business and Economic Structures. In Sentiment Analysis and Deep Learning: Proceedings of ICSADL.– 2022. – pp. 213-240.

10. Базалійська Н. П. Трансформаційні зміни функціонування системи HR-інжинірингу за сучасних бізнес-економічних умов господарювання / Н. П. Базалійська // MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS. – 2024. – 4. – С. 723–736. <https://doi.org/10.31891/mdes/2024-14-56https://mdes.khmnmu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/554>

11. Балущак Г. Ф., Мар'єнко Т. М., Хромей Г. В. Розвиток навичок для кар'єри : навчальний посібник. / За наук. ред. В. Л. Нікітюка. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2018. – 160 с.

12. Бірюкова М. Біженці і внутрішньо-переміщені особи російсько-української війни: соціальні характеристики й практики / Бірюкова М., Рущенко І., Ляшенко Н., & Григор'єва С. // Науково-теоретичний альманах Грані. – 25(6). – 2022. – С. 143-156.

13. Біженці та внутрішньо переміщені особи України на шляхах війни: кроки незламності: монографія / (М.В. Бірюкова, Ю.А. Калагін, Н. В. Коваліско та ін.) за ред. М. В. Бірюкової. – Львів: СПОЛОМ, 2023. – 380 с.
14. Калагін, Ю., & Шанідзе, О. Гендерний аналіз соціальних практик українських біженців 2022 року / Калагін, Ю., & Шанідзе, О. // Науково-теоретичний альманах Грані. – 26(3). – 2023. – С. 62-68.
15. Дейнека Л. Ділові комунікації та етикет [Електронний ресурс] : наук.-допом. бібліогр. покажч. / Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, бібліотека ; уклад. Л. Дейнека. – Луцьк, 2023.
16. Боковець О. І. Вербальні засоби ділового спілкування. Невербальні засоби ділового спілкування [Електронний ресурс] // Ділове спілкування : навч. посіб. / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад. О. І. Боковець. – Київ, 2022. – С. 18–20. – Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/48219/1/Dilove.pdf>
17. Doorley John. Reputation Management: The Key to Successful Public Relations and Corporate Communication 4rd Edition. Routledge; 2020. – 472 p.
18. Griffin A. New Strategies for Reputation Management/ Kogan Page Publishers, 2019. – 184 p.
19. Шумінська О. Б. Діловий етикет – невід’ємна складова організаційної культури [Електронний ресурс] / О. Б. Шумівська // Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки. – Харків, 2021. – Т. 3, № 2. – С. 90–98. – Режим доступу: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/5204>
20. Пірен М. І. Культура спілкування як основа ефективної людської взаємодії та прогресивного розвитку суспільства / М. І. Пірен, О. М. Петроє, В. В. Балахтар // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2020. – № 3. – С. 86–93.
21. Зленко А.М. Ділова комунікація та її особливості [Електронний ресурс] // Корпоративна культура та етикет : навч. посіб. / уклад. А. М. Зленко. – Переяслав-Хмельницький, 2019. – Режим доступу: <http://ephsheir.phdpu.edu.ua:8081/xmlui/handle/8989898989/4283>
22. Попова Н. В. Маркетингові комунікації : підручник / Н. В. Попова, А. В. Катаєв, Л. В. Базалієва, О. І. Кононов, Т. А. Муха ; під загальною редакцією Н. В. Попової. – Харків: «Факт», 2020. – 315 с.
23. Болотова В. О. Іміджологія [Електронний ресурс] : текст лекцій для студентів / В. О. Болотова, Н. О. Ляшенко, К. А. Агаларова ; Нац. техн. ун-т “Харків. політехн. ін-т”. – Харків, 2021. – 150 с. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/55391>
24. Смерічевський С. Ф. Бренд-менеджмент: навч. посіб. / С. Ф. Смерічевський, С. Є. Петропавловська, О. А. Радченко. – Київ : НАУ, 2019. – 155 с.
25. Донська Ю. Телефонні та відеонаради: як організувати за етикетом / Ю. Донська // Довідник секретаря та офіс-менеджера. – 2020. – № 8. – С. 42–46.
26. Dowling G. Creating Corporate Reputations: Identity, Image, and Performance: Identity, Image and Performance. Oxford University Press. 2018. – 320 p.
27. Boyes Carolyn. Career Management (Collins Business Secrets). HarperCollins Business. 2018. – 128 p.
29. Дученко М. М. Сутність, значення та основні види етичних норм у ділових відносинах. Основні принципи етики ділового спілкування між працівниками однієї компанії [Електронний ресурс] // Бізнес-етика : конспект лекцій : навч. посіб. для студентів / М. М. Дученко, О. А. Шевчук ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Київ, 2020. – С. 21–29.
30. Коротіна Л. Вихідні дзвінки: п’ять лайфхаків, три форми і чотири взірці готових фраз / Л. Коротіна // Довідник секретаря та офіс-менеджера. – 2021. – № 12. – С. 27–34.
31. Коучинг: технологія розкриття внутрішнього потенціалу дослідника : навчально-методичний посібник для здобувачів освітньо-наукового ступеня «доктор філософії» зі спеціальності 051 Економіка усіх форм навчання [Електронний ресурс] / [упоряд. О. В. Захарова] М-во освіти і науки України; Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси: ЧДТУ, 2020. – 65 с.
32. Брайковська А. Коучинг для лідерів громадських організацій / А. Брайковська, Т. Гриценко, К. Тимофєєва. – Київ, 2022. – 81 с.
33. Гуляс І. А. Психологія мотивації та цілепокладання в організації: навчальний посібник / І. А. Гуляс. – Київ : Людмила, 2023. – 176 с.
34. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971, № 322–VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

35. Офіційний сайт Державного центру зайнятості [Електронний ресурс].
Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>
36. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
37. Спільнота кадровиків і фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Управління персоналу». URL: <http://www.hrliga.com/>
38. Статистична служба ЄС. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>.
39. Сайт з проблем управління репутацією URL: <https://www.reptrak.com/blog/7-must-read-books-about-corporate-reputation/>
40. Курс «Skills Lab: успішна кар'єра». URL: <https://impactorium.org/uk/courses/skills-lab-successful-career/>
41. Національний проєкт «Моя кар'єра в Україні». URL: <https://careerhub.in.ua/mycareerua/>
42. Інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал»: веб-сайт. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/>
43. Бібліотека проєкту «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні»: веб-сайт. URL: <http://www.ucs-hrm.org.ua/elektronna-biblioteka/>
44. Інтернет-портал для управлінців [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.management.com.ua>
-

14 Інформаційні ресурси

1. Електронна бібліотека університету. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://library.khmnu.edu.ua/>.
2. Інституційний репозитарій ХНУ. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://elar.khmnu.edu.ua/jspui/?locale=uk>.
3. Модульне середовище для навчання. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <https://msn.khmnu.edu.ua/>.

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Тип (статус) дисципліни	Обов'язкова фахової підготовки
Освітній рівень	Перший (бакалаврський)
Мова викладання	Українська
Семестр	Третій / Перший
Кількість встановлених кредитів ЄКТС	5,0
Форми здобуття освіти, для яких викладається дисципліна	Очна(Денна)/заочна

Результати навчання. Студент, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен: *вміти формулювати* поняття «ділова кар'єра» та *описати* сучасні теорії управління кар'єрою персоналу, які існують на різних рівнях економічних систем; *класифікувати* типи, моделі і стратегії кар'єри та *виділити* основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку; *упорядкувати* чинники кар'єрного розвитку; *пояснити* вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на вміння працювати як самостійно, так і в команді, проявляти лідерські якості та відповідальність у роботі, дотримуватися етичних принципів, поважати індивідуальне та культурне різноманіття; *використати* закордонний досвід управління кар'єрою персоналу; *ілюструвати* технологію, процес побудови та планування кар'єри; *аргументувати* мотивацію кар'єрного росту для виконання професійних функцій з урахуванням вимог соціальної відповідальності, трудової дисципліни, вміння планувати та управляти часом; *узгалянити* концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання; *дискутувати* проблеми кар'єрного розвитку особистості з позицій реалізації своїх прав і обов'язки як члена суспільства, усвідомлення цінності вільного демократичного суспільства, верховенства права, свобод громадянина в Україні.

Зміст навчальної дисципліни. Поняття «ділова кар'єра» та сучасні теорії управління кар'єрою персоналу. Типи, моделі, стратегії та основні етапи становлення професійного кар'єрного розвитку. Чинники кар'єрного розвитку та вплив індивідуально-психологічних особливостей особистості на її кар'єру. Закордонний досвід управління кар'єрою персоналу. Побудова і планування кар'єри: технології і процес. Мотивація кар'єрного росту, формування та підтримка ділового іміджу. Концептуальні засади коучингу та технології кар'єрного зростання. Проблеми кар'єрного розвитку особистості. Українські біженці та кар'єра за кордоном.

Пререквізити – ОЗП.01. Політична економія та громадянське суспільство, ОЗП. 02. Макро- та мікроекономіка, ОЗП.11. Філософія (в т.ч. логіка, етика, естетика), ОЗП.12. Фізичне виховання та основи здоров'я.

Постреквізити – ОФП.07. Менеджмент, ОФП.12. Управлінський облік.

Запланована навчальна діяльність: Мінімальний обсяг навчальних занять в одному кредиті ЄКТС навчальної дисципліни для *першого* (бакалаврського) рівня вищої освіти за денною формою здобуття освіти становить 10 годин; для заочної форми – 2–3 години на 1 кредит ЄКТС.

Форми (методи) здобуття освіти: лекції (з використанням методів проблемного навчання і візуалізації); практичні заняття (бесіда, демонстрування, спостереження, з використанням кейсів, презентацій), самостійна робота (індивідуальне домашнє завдання, опрацювання теоретичного матеріалу).

Форми оцінювання результатів навчання: усне та письмове опитування (самостійні роботи, контрольні роботи), виконання практичних завдань, кейсів, тестування, виконання індивідуального домашнього завдання.

Вид семестрового контролю: іспит.

Навчальні ресурси:

1. Управління діловими комунікаціями та HR-нетворкінг. Методичні рекомендації та настанови до самостійного вивчення дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 051 «Економіка» / М. Д. Ведерніков, О. С. Мантур-Чубата, Н. П. Базалійська, А. Ю. Данілкова, П. П. Гавага – Хмельницький: ХНУ, 2024. – 110 с.
2. Управління діловою кар'єрою : навчальний посібник для студентів напряму підготовки “Управління персоналом та економіка праці” усіх форм навчання / Г. В. Назарова, І. П. Отенко, С. В. Мішина та ін. Харків: Вид. ХНЕУ, 2018. – 295 с.
3. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В.Стефаника”. – Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. – 364 с.
4. Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2019. – 180 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/.pdf>
5. Модульне середовище для навчання MOODLE. Доступ до ресурсу : <https://msn.khnu.km.ua>.
6. Модуль для дистанційного навчання. Доступ до ресурсу : http://dn.khnu.km.ua/dn/k_list.aspx?bk=T.
7. Електронна бібліотека університету. Доступ до ресурсу : http://lib.khnu.km.ua/asp/php_f/p1age_lib.php.

Викладач: канд. екон. наук, доц. Н. Базалійська.