

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»**

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ВК45. ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ

Освітня програма «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»

Спеціальність 073 Менеджмент

Галузь знань 07 Управління і адміністрування

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 2 від «22» вересня 2020 р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Компетентності
5. Результати навчання
6. Організація навчання курсу
7. Система оцінювання курсу
8. Політика курсу
9. Рекомендована література

1. Загальна інформація	
Назва дисципліни	Психологія кар'єри
Рівень вищої освіти	Перший рівень вищої освіти
Викладач (-і)	Чуйко Оксана Михайлівна
Контактний телефон викладача	+380956024430
E-mail викладача	oksana.chuyko@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний, заочний
Обсяг дисципліни	3 кредити ЄКТС, 90 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	http://www.d-learn.pnu.edu.ua
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку консультацій, розміщеному на інформаційному стенді та сайті кафедри
2. Анотація до курсу	
Курс «Психологія кар'єри» призначений для підготовки студентів освітньої програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Курс спрямований на розширення професійних компетенцій менеджера організацій здійснювати управління персоналом, зокрема, розробляти систему управління кар'єрою, сприяти побудові індивідуального плану розвитку кар'єри працівників, а також будувати власну професійну траєкторію. Навчальна дисципліна є вибірковою. В процесі вивчення курсу студенти вивчають теоретичні засади психології кар'єри та основи кар'єрного консультування. Зокрема, розглядаються основні теорії кар'єри та її розвитку, психологічну структуру, етапи, чинники, критерії успішної кар'єри. Розглядаються теоретичні основи та основні технології кар'єрного консультування. Звертається увага і гендерні аспекти розвитку кар'єри, формування гендерно-орієнтованого підходу у супроводі персоналу організації. Основна увага приділяється практичній підготовці – аналізу чинників розвитку кар'єри, розробці системи планування кар'єри в організації, складанню індивідуального плану розвитку кар'єри, володінню технологіями і техніками кар'єрного консультування. У процесі вивчення курсу студенти навчаються не тільки здійснювати супровід розвитку кар'єри працівників організації, але і визначати власні здібності, чинники розвитку кар'єри та будувати індивідуальний план кар'єрного розвитку. Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.	
3. Мета та цілі курсу	
Мета курсу – сформувати у студентів професійні компетентності супроводу кар'єрного розвитку працівників організації. Основні цілі: Сформувати розуміння теоретичних основ поняття кар'єри, теорій, чинників, етапів її розвитку та використовувати ці знання у практиці управління персоналом та формуванні власного професійного шляху Ознайомити студента з етапами, технологіями та техніками кар'єрного консультування	
4. Компетентності	
ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.	

ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).					
СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.					
СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.					
Результати навчання					
ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.					
ПРН12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.					
ПРН14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.					
ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.					
6. Організація навчання курсу					
Обсяг курсу					
Вид заняття			Загальна кількість годин		
Лекції			16 (денна ф.) 6 (заоч. ф.)		
семінарські заняття			14 (денна ф.) 6 (заоч. ф.)		
самостійна робота			60 (денна ф.) 78 (заоч.ф.)		
Ознаки курсу					
Семестр		Спеціальність		Курс (рік навчання)	Нормативний / вибірковий
4		073 Менеджмент		2	Вибірковий
Тематика курсу					
Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцінки	Термін виконання
Тема 1. Психологія кар'єри як галузь психологічного знання. Актуальність вивчення психології кар'єри. Основні завдання психології кар'єри як галузі психологічного знання. Поняття кар'єри, кар'єрного розвитку. Психологічна структура кар'єри. Поняття успіху. Критерії розвитку кар'єри	Лекція-4 год, пр. – 2 год	1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf . 2. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. – Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015 – 745 с. https://studopedia.info/2-113973.html 3. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан,	Види, етапи кар'єри. Аналіз соціальних та соціально-психологічних чинників розвитку кар'єри. Особистісні (психологічні) чинники розвитку кар'єри. Аналіз критеріїв успішності кар'єри. Практичне завдання 1: Аналіз впливу	5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей; 10 б – практичне завдання 1	

та успішності кар'єри. Поняття «професійна діяльність», «зайнятість», «професійна траєкторія». Основні підходи до вивчення поняття «кар'єра»: теорії змісту, процесуальні теорії, змістово-процесуальні теорії. Теорія Холланда, теорія Сьюпера. Види кар'єри, етапи кар'єри. Моделі розвитку кар'єри. Аналіз соціальних та соціально-психологічних чинників кар'єри: етнопсихологічних та соціокультурних. Організаційні чинники досягнення кар'єри. Особистісні чинники розвитку кар'єри.		І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. 4. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2	сімейних настанов на формування кар'єрних орієнтацій студентів. 12 год		
Тема 2. Психологічні труднощі на шляху розвитку кар'єри. Проблеми формування професійного самовизначення і побудови плану кар'єри особистості. Професійні кризи на різних вікових етапах. Причини відмови	Л -2 год; Пр – 2 год	1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf . 2. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007.	Деструктивні конфлікти в організації. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності. Синдром вигорання працівника. Професійна деформація управлінців. Методи нейтралізації	5 б – оцінювання поточних вибірок ових відпов ідей	

від кар'єри. Кар'єрний ріст і професійна деградація. Криза середини кар'єри. Деформація в кар'єрі. Демотивація розвитку кар'єри. Редукція професійних обов'язків. Аналіз чинників регресії управлінського розвитку керівника. Деструктивні конфлікти в організації. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності. Синдром вигорання працівника. Синдром професійного самогубства. Синдром набутої безпорадності. Методи нейтралізації кар'єрних бар'єрів в управлінській діяльності. Труднощі у розвитку кар'єри менеджера та HR й шляхи їх подолання. Явище апшифтіngu і дауншифтіngu.		176 с. 3. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. 4. Ушакова І.М., Петренко А.О. Кризи професійного становлення особистості. http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4195/1/2010.pdf	ї кар'єрних бар'єрів в управлінській діяльності. 6 год		
Тема 3. Планування кар'єри в межах організації. Побудова плану кар'єри. Професіограма, профіль посади як основа розвитку	Л -2 год, Пр – 2 год	1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%	Переваги розвитку індивідуального плану кар'єри працівника для організації. Переваги	5 б – оцінювання поточних вибірок ових відпов ідей,	

кар'єри працівників організації. Поняття планування кар'єри працівника організації, партнерства щодо планування кар'єри. Мета та функції системи планування кар'єри. Роль менеджера по роботі з персоналом у побудові плану кар'єри працівників. Переваги розвитку індивідуального плану кар'єри працівника для організації. Переваги індивідуального плану розвитку кар'єри працівника для самого працівника. Кар'єрний план як чинник мотивації оцінки персоналу. Оцінка діяльності персоналу і кар'єрний розвиток працівника. Стратегія побудови плану розвитку кар'єри працівника організації. Складові системи планування і розвитку кар'єри працівника в організації. Кар'єрограма		D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf. 2. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с. 3. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. 4. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с. https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmnd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html 5. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666с. — https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllo we	індивідуального плану розвитку кар'єри працівника для самого працівника. Практичне завдання 2: Кар'єрограма працівника організації 8 год	20 б – практичне завдання	
---	--	--	---	----------------------------------	--

працівника організації. Етапи та чинники процесу планування і розвитку кар'єри працівника організації. Навчання персоналу як механізм кар'єрного розвитку працівника організації.					
Тема 4. Основні напрямки і техніки розвитку soft-skills для розвитку кар'єри. Поняття soft-skills і hard-skills. Визначення здібностей та професійних компетенцій особистості. Техніки аналізу професійного самовизначення, професійної ідентичності особистості. Аналіз професійних та життєвих цілей, кар'єрних орієнтацій. Техніки постановки цілей. Мотивація досягнення кар'єри: дослідження та техніки розвитку. Техніки розвитку стресостійкості. Техніки формування комунікативної компетентності.	Л - 2 год, Пр – 2 год	1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf. 2. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. 3. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2	Техніки постановки цілей. Мотивація досягнення кар'єри: дослідження та техніки розвитку. Техніки розвитку стресостійкості. Техніки формування комунікативної компетентності. Тайм-менеджмент . Техніки пошуку ресурсів особистості. Аналіз власних здібностей та soft-skills, необхідних для розвитку кар'єри. 10 год.	5 б – оцінювання поточних вибірок ових відпов ідей	

Тайм-менеджмент. Техніки пошуку ресурсів особистості. Лідерство, впевненість в собі, самооцінка. Техніки розвитку самоефективності особистості. Практики досягнення успіху.					
Тема 5. Гендерні аспекти розвитку кар'єри. Гендерна специфіка ринку праці України. Особливості чоловічої і жіночої зайнятості в Україні та Європі. Поняття гендерної рівності. Трудова гендерна сегрегація. Гендерні аспекти оплати праці. Гендерні аспекти менеджменту. Гендерна дискримінація, сексизм, гендерні переслідування на робочому місці як бар'єри розвитку кар'єри. Гендерні стереотипи та їх вплив на можливість кар'єрного розвитку. Основні напрями подолання проблем гендерного переслідування та	Л - 2 год, Пр – 2 год	1. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2	Тема 5. Гендерні аспекти менеджменту. Основні напрями подолання проблем гендерного переслідування та насильства на робочому місці. Гендерно-рольовий конфлікт у процесі розвитку кар'єри та основні шляхи його подолання.	5 б – оцінювання поточних вибірок ових відпов ідей	

наси́льства на робочому місці. Гендерно- рольовий конфлікт у процесі розвитку кар'єри та основні шляхи його подолання. Гендерно- орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організації. Тема 6. Основи Л - 2 год, Пр – 2 год кар'єрного консультування Поняття кар'єрного консультування, профконсультува ння. Основні завдання кар'єрного консультування. Основні етапи кар'єрного консультування. Основні запити до кар'єрного консультанта. Техніки кар'єрного консультування. Побудова професійних цілей, концепція професійного майбутнього. SWOT-аналіз, PESTEL-аналіз у кар'єрному консультуванні. Forsight-стратегія як аналіз перспективних професій майбутнього.	Л - 4 год, Пр – 4 год	1. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. / В.Т. Лозовецька. -- Київ: 2015. -- 279с. 2.Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. 2. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.	Практичне завдання 3: Індивідуаль ний план розвитку кар'єри Практичне завдання 4: Написання власного резюме та мотиваційно го листа.	Практичне завдан ня 3 – 20 б; Практичне звдан ня 4 – 10 б.	
--	--	--	---	---	--

Кар'єрний коучинг, особливості проведення. Побудова індивідуального плану кар'єри. Поняття оцінки кар'єри. Кількісні та якісні методи оцінки кар'єри. Побудова індивідуального плану кар'єри особистості. Написання резюме та мотиваційного листа. Рекомендації щодо проходження співбесіди.					
7. Система оцінювання курсу					
Загальна система оцінювання курсу	Курс завершується заліком. Підсумкова оцінка викладається у 100-бальній шкалі. Бали студент набираю впродовж семестру за відповіді на семінарських заняттях, написання контрольної роботи, виконання практичних завдань. Усні, поточні оцінки – 20 балів Контрольна робота – 20 Практичне завдання 1 - 10 Практичне завдання 2 – 20 Практичне завдання 3 - 20 Практичне завдання 4 - 10 балів.				
Вимоги до письмової роботи	Критерії оцінювання контрольної роботи: «Відмінно» (18-20) – питання розкриті повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. Відповіді повні, обґрунтовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень. «Добре» (16-17) розкрито всі питання без прогалин. Одна з відповідей не повна, недостатньо обґрунтована. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності.				

	Добре (13-15) деякі питання розкриті частково. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату. «Задовільно» (11-12) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання контрольного завдання. «Задовільно» (9-10) – прогалини у знаннях суттєві, проте у відповідях простежується знання основних понять курсу, їх зв'язку. Студент не розкриває зовсім половини питань контрольної роботи. «Незадовільно» (1-8) – студент практично не оперує основними поняттями курсу, не здатен дати відповіді на більшість питань контрольної роботи. В умовах дистанційного навчання контрольна робота передбачає тестові завдання і оцінюється у 20 балів.
Семінарські заняття	Критерії оцінювання (усні, поточні оцінки) Усні, поточні оцінки на заняттях виставляються у 5-бальній шкалі. Студент має отримати не менше 2-х оцінок за усні відповіді. Середній бал переводиться у 20 балів. «Відмінно» (5) – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень. «Добре» (4) тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату. «Задовільно» (3) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару. «Незадовільно» (2) – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні Критерії оцінювання контрольної роботи: «Відмінно» (18-20) – питання розкриті повністю,

	без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. Відповіді повні, обґрунтовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень. <i>«Добре» (16-17)</i> розкрито всі питання без прогалин. Одна з відповідей не повна, недостатньо обґрунтована. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. <i>Добре (13-15)</i> деякі питання розкриті частково. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату. <i>«Задовільно» (11-12)</i> -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання контрольного завдання. <i>«Задовільно» (9-10)</i> – прогалини у знаннях суттєві, проте у відповідях простежується знання основних понять курсу, їх зв'язку. Студент не розкриває зовсім половини питань контрольної роботи. <i>«Незадовільно» (1-8)</i> – студент практично не оперує основними поняттями курсу, не здатен дати відповіді на більшість питань контрольної роботи. В умовах дистанційного навчання контрольна робота передбачає тестові завдання і оцінюється у 20 балів. Критерії оцінювання практичних завдань Практичне завдання 1 Вивчити вплив сімейних концепцій на формування власних кар'єрних орієнтацій. З цією метою застосовується метод генограми. Здійснюється графічно або описово. Після проведеного дослідження дайте відповіді на запитання: Які виявлені концепції є для вас ресурсними, і ви б хотіли і надалі на них опиратись, можливо, передати своїм дітям? Які виявлені концепції є для вас обмежуючими, і ви б хотіли їх змінити, від коректувати? Які концепції хотіли б додати? Які концепції ви активно використовуєте у житті? Який вплив вони на вас мають? Рефлексія участі в даному дослідженні – що про себе дізнались, як було виконувати дану вправу, чи
--	--

	виникали труднощі, які відкриття, усвідомлення. Критерії оцінювання завдання: Відмінно (9-10)– методика (генограма») проведено згідно вимог, проаналізовано родинні концепції, виявлено ресурсні концепції та обмежуючі концепції. Виявлено домінуючі кар'єрні орієнтації та потреби у професійній діяльності. Відображено особистісні та професійні усвідомлення, накреслено можливості використання даного методу для вивчення гендерної проблематики у процесі досягнення кар'єри. Добре (7-8)-- методика проведено згідно вимог проаналізовано родинні концепції. Відображено особистісні та професійні усвідомлення або накреслено можливості використання даного методу для вивчення можливостей досягнення кар'єри. Не вказано про наявність / відсутність зв'язку між сімейними концепціями та кар'єрними орієнтаціями особистості. Задовільно (5-6) – Проведено вказано ключові концепції сім'ї без їх аналізу Незадовільно (1-4) – Є методика без інтерпритації результатів, або ж методи не проведено. 0 – завдання відсутнє. Практичне завдання 2 Скласти кар'єрограму працівника організації. 18-20 (відмінно) – завдання виконано повністю, відповідно вимогам, розписано всі складові кар'єрограми. Результати обговорено на занятті. 13-17 (добре) – Завдання виконано із незначними неточностями. Недостатньо обґрунтовані складові кар'єрограми працівника в організації. Результати обговорено на занятті. 9-12 (задовільно) – завдання виконано з великою кількістю помилок або ж не повністю. 1-8 (незадовільно) – робота не відповідає поставленим завданням. Виконано менше як 50% завдання. 0 – завдання відсутнє. Практичне завдання 3 Скласти індивідуальний план розвитку кар'єри «Відмінно» (18-20) – виконано усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж чітко прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті. «Добре» (16-17) виконано практично усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку.
--	--

	Не достатньо проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті. Добре (13-15) завдання виконано узагальнено, загальна стратегія розвитку кар'єри простежується, проте не чітко виокремлені її основні складові чинники. «Задовільно» (11-12) -- завдання виокремлено узагальнено, не чітко простежується загальна стратегія розвитку кар'єри, не враховано всіх компонентів розвитку кар'єри. «Задовільно» (9-10) – завдання виконано мінімально (можна виокремити кар'єрні цілі, проте план досягнення кар'єри не має цілісності «Незадовільно» (1-8) – студент виконав менше як 50% завдання, завдання практично не виконано належним чином. Завдання 3 9-10 (відмінно) – завдання виконано повністю, відповідно вимогам, кожен етап обґрунтовано. Виокремлено 1-2 «м'яких» навичок особистості, що сприяють розвитку кар'єри. Здійснено адекватний підбір психологічних технік їх розвитку, надано рекомендації щодо їх використання. Результати обговорено на занятті. 7-8 (добре) – Завдання виконано із незначними неточностями. Недостатньо обґрунтовані обрані техніки або ж виникає сумнів щодо їх ефективності і відповідності м'якій навичці. Результати обговорено на занятті. 5-6 (задовільно) – завдання виконано з великою кількістю помилок або ж не повністю. Недостатньо обґрунтовані виокремлені «м'які» навички чи підібрані техніки їх розвитку. Відсутні або ж практично не прописані рекомендації щодо їх використання. 1-4 (незадовільно) – робота не відповідає поставленим завданням. Виконано менше як 50% завдання. 0 – завдання відсутнє. Практичне завдання 4 Скласти власне резюме та мотиваційний лист Критерії оцінювання: 9-10 (відмінно) – резюме складено відповідно до рекомендацій; чітко, лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента; зрозуміло потреби претендента (посада чи вид діяльності), наявні елементи творчості у створенні резюме; у мотиваційному листі чітко обґрунтовано переваги претендента, відображено його цінність, мотивацію; Завдання виконано вчасно. 7-8 (добре) -- резюме складено відповідно до рекомендацій; недостатньо чітко чи не лаконічно
--	---

	висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента і (або) у мотиваційному листі не чітко обгрунтовано переваги претендента, відображено його цінність, мотивацію; завдання виконано вчасно або ж незначним запізненням; 5-6 (задовільно) – резюме чи мотиваційний лист носить загальний характер, проте не зрозумілими є компетентності претендента. Або розроблено резюме без мотиваційного листа. Або завдання здано у кінці семестру. 3-4 (незадовільно) – у резюме не відображено основних його складових або є тільки недостатньо обгрунтований мотиваційний лист; 1-2 – резюме не відповідає орієнтовним вимогам до нього.
Умови допуску до підсумкового контролю	Студент має виконати всі практичні завдання та набрати мінімум 50 балів для отримання заліку.
8. Політика курсу	
Курс носить прикладний характер, тому значна частина завдань є практичними. Студент повинен вчасно виконувати завдання. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичних завдань. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Викладання курсу та взаємодія із студентом ґрунтуються на політиці академічної доброчесності.	
9. Рекомендована література	
1. Артеменко Н. Планування кар'єрного розвитку державного службовця. Вісник державної служби України. – К.: БАТ «УкрНДІСВД», 2008. -3. – с. 76-80 2. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf. 3. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. – Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015 – 745 с. https://studopedia.info/2-113973.html 4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с. 5. Пілецька Л. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. <i>Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія</i>. Івано-Франківськ. 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158. 6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір [Текст]:навчальний посібник .- Рек.МОН .-Ів.-Франківськ:Місто НВ,2009 .-348 с. 7. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с. 8. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с. 9. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с. https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html 10. Ушакова І.М., Петренко А.О. Кризи професійного становлення особистості.	

<http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4195/1/2010.pdf>

11. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2

12. Управління персоналом: підручник / [В.М. Данюк. А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666с. —

<https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllowe>

Викладач _____ Чуйко О.М.