

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. декана факультету соціології та управління

Т. Ф. Бірюкова
2019 р.

**КАР'ЄРНИЙ ДИЗАЙН У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ
РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

підготовки бакалаврів
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

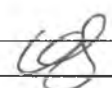
Укладач: Маліновська О.С., к. філос. н., доцент кафедри соціальної філософії та управління

Обговорено та ухвалено
на засіданні кафедри соціальної філософії
та управління
Протокол № 1 від “29” серпня 2019 р.

Завідувач кафедри

Т. І. Бутченко

Ухвалено науково-методичною радою
факультету соціології та управління
Протокол № 1 від “29” серпня 2019 р.
Голова науково-методичної ради
факультету


О. С. Маліновська

2019 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітня програма, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»	За вибором	
		Цикл дисциплін вільного вибору студента	
	Спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування»	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 150	Освітньо-професійна програма Публічне управління та адміністрування	4-й	
		Семестр	
		7-й	
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 6,7	Рівень вищої освіти: бакалавр	28 год.	год.
		Семінарські	
		28 год.	год.
		Самостійна робота	
		94 год.	год.
		Вид контролю	
		Залік	

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є формування уявлень студентів щодо основ планування професійної кар'єри, визначення цілей кар'єри, усвідомлення умов планування кар'єрних етапів, визначення особистісного сенсу професійної кар'єри, управління професійним життям.

Завданнями навчальної дисципліни є:

- вивчення теоретичних основ управління кар'єрою із врахуванням вітчизняного й зарубіжного досвіду;
- розкриття соціально-психологічних особливостей побудови кар'єри, різноманітних прикладів вирішення проблем організації та керівництва кар'єрним рухом;
- набуття студентами практичних навичок та умінь щодо застосування сучасних методів, прийомів організації та управління професійним життям.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен **знати**:

- генезис та підходи до поняття кар'єра;
- наукові підходи до класифікації типів та етапів кар'єри;
- способи планування професійної кар'єри;
- способи визначення цілей кар'єри;
- способи визначення особистісного сенсу професійної кар'єри.

вміти:

- бути професіоналом, розвиваючи свої здібності і реалізуючи свої інтереси;
- знаходити роботу і реалізувати власні життєві плани, приносячи користь суспільству.
- професійно самореалізовуватися в організаціях та установах державної влади та системи місцевого самоврядування.

Міждисциплінарні зв'язки поєднують дисципліну з курсами «Управління державними проектами», «Лідерство і керівництво на державній службі» тощо.

3. Програма навчальної дисципліни

Розділ 1. Теоретичні аспекти кар'єрного дизайну

Тема 1. Особистісний сенс професійної кар'єри

Обумовленість морального ставлення людини до світу особливостями її смислової сфери; смисли, що виникають у рамках окремих видів діяльності й обумовлюються відношенням об'єкта (явища) до потреб людини; смислоутворення як процес поширення смислу від провідних смислових структур до периферичних; смислоусвідомлення як усвідомлення смислових структур та смислових зв'язків; усвідомлення сенсу трудової діяльності; особистісний сенс професійної кар'єри та кар'єрного успіху.

Тема 2. Професійна кар'єра фахівця як процес дизайну

Широке та вузьке розуміння поняття професійної кар'єри; акмеологічний підхід у визначенні поняття кар'єри: процес реалізації можливостей людини через професійну діяльність; місце та значення професійної кар'єри у життєдіяльності людини; вплив професійної кар'єри на успішність всього життя людини; підходи до типологізації кар'єри як відбиток різних її аспектів; етапи кар'єри як етапи професійного становлення людини; суб'єктивні та об'єктивні чинники кар'єрного просування, умови реалізації кар'єри; кар'єрні очікування як регулятор просування фахівця в професійному просторі; необхідність усвідомлення структурних компонентів професійної кар'єри; суб'єктивні й об'єктивні критерії кар'єрного успіху.

Тема 3. Цілепокладання в професійній кар'єрі

Цілепокладання як механізм реалізації потреб людини; раціональність характеру поведінки людини через цілепокладання; цілі як мотивоване, усвідомлене, виражене в словах передбачення майбутнього результату; мотиваційна та інформаційна сторони цілей; цілепокладання як прояв і засіб реалізації людиною свободи волі; вибір цілей та соціальні норми, цінності, стереотипи, думки інших; відповідальність людини за вибір цілей; неусвідомлення цінностей та усвідомлення цілей; обумовленість мети різними цінностями; необхідність зрозуміти ціннісну основу цілей.

Розділ 2. Прикладні аспекти кар'єрного дизайну.

Тема 4. Працівник як суб'єкт кар'єрного дизайну

Працівник в організації: від виконавця до менеджера. Самоаналіз професійної діяльності. Самооцінка кар'єрних перспектив. Складання портрету бажаної посади. Планування кар'єри.

Тема 5. Тренінг «Дизайн кар'єри»

Кар'єрний дизайн як життєтворчість. Специфіка професійної самопрезентації. Формування навичок аналізу ринку праці. Підготовка до успішної співбесіди. Навички ефективної адаптації в новому колективі.

Тема 6. PDP (Professional Development Plan) як технологія управління процесом професійного і кар'єрного росту

Створення індивідуального плану професійного росту співробітника. Professional Development Plan як інструмент визначення часових проміжків, етапів становлення професійної кар'єри. Використання PDP у визначенні очікувань, потенціалів та ресурсів, що необхідні для розвитку. даної методикі складається індивідуальний план професійного розвитку співробітника, PDP, як модель, що дозволяє встановити прозору систему планування кар'єри співробітника.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви тематичних розділів і тем	Кількість годин										
	денна форма						заочна форма				
	усього	у тому числі				усього	у тому числі				
		л	п	лаб	сам.роб.		л	п	лаб	сам.роб.	
				інд.завд. (за наявності)						інд.завд. (за наявності)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Розділ 1. Теоретичні аспекти кар'єрного дизайну.											
Тема 1. Особистісний сенс професійної кар'єри	26	5	5		16						
Тема 2. Професійна кар'єра фахівця як процес дизайну	26	5	5		16						
Тема 3. Цілепокладання в професійній кар'єрі	24	4	4		16						
Разом за розділом 1	76	14	14		48						
Розділ 2. Прикладні аспекти кар'єрного дизайну.											
Тема 4. Працівник як суб'єкт кар'єрного дизайну	26	5	5		16						
Тема 5. Тренінг «Дизайн кар'єри»	25	5	5		15						
Тема 6. PDP (Professional Development Plan) як технологія управління процесом професійного і кар'єрного росту	23	4	4		15						
Разом за змістовим модулем 2	74	14	14		46						
Усього годин	150	28	28		94						

5. Темі лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денне	заочне
1	Тема 1. Особистісний сенс професійної кар'єри	5	
2	Тема 2. Професійна кар'єра фахівця як процес дизайну	5	
3	Тема 3. Цілепокладання в професійній кар'єрі	4	

4	Тема 4. Працівник як суб'єкт кар'єрного дизайну	5	
5	Тема 5. Тренінг «Дизайн кар'єри»	5	
6	Тема 6. PDP (Professional Development Plan) як технологія управління процесом професійного і кар'єрного росту	4	
	Усього:	28	

6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денне	заочне
1	Тема 1. Особистісний сенс професійної кар'єри	5	
2	Тема 2. Професійна кар'єра фахівця як процес дизайну	5	
3	Тема 3. Цілепокладання в професійній кар'єрі	4	
4	Тема 4. Працівник як суб'єкт кар'єрного дизайну	5	
5	Тема 5. Тренінг «Дизайн кар'єри»	5	
6	Тема 6. PDP (Professional Development Plan) як технологія управління процесом професійного і кар'єрного росту	4	
	Усього:	28	

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість Годин	
		денне	заочне
1	Тема 1. Особистісний сенс професійної кар'єри	16	
2	Тема 2. Професійна кар'єра фахівця як процес дизайну	16	
3	Тема 3. Цілепокладання в професійній кар'єрі	16	
4	Тема 4. Працівник як суб'єкт кар'єрного дизайну	16	
5	Тема 5. Тренінг «Дизайн кар'єри»	15	
6	Тема 6. PDP (Professional Development Plan) як технологія управління процесом професійного і кар'єрного росту	15	
	Усього:	94	

8. Види контролю і система накопичення балів Максимальна кількість балів – 100

	Вид роботи	Кількість	Кількість балів	Усього (максимально)
1	Контрольна робота	2	9	18
2	Робота на практичному занятті	6	7	42
3	Залік	1	40	40
	Усього			100

Оцінювання відповідей на практичному занятті:

7-6 балів – повна змістовна відповідь на всі завдання, оперування багатьма теоретичними джерелами, висока аргументованість відповіді, переконливе демонстрування власної авторської позиції;

5-4 балів – все вище перелічене, але при відсутності авторської позиції;

3 бали – авторська позиція заявлена, але повністю не обґрунтована, викладення матеріалу засноване на знанні джерел, але без аналітичної позиції;

2 бали – поверховий виклад матеріалу, слабе знання теоретичних джерел;

1 бал – короткий поверховий виклад матеріалу, нечіткі та помилкові визначення понять;

0 балів – відсутність відповіді, роботи.

Підсумковий контроль з навчальної дисципліни «Кар'єрний дизайн у соціальній сфері» проводиться по закінченні вивчення курсу з метою оцінювання результатів вивчення навчального курсу на завершальному етапі. Залік складається з усної відповіді – 40 балів.

Оцінювання заліку:

Залік складається з 4 запитань. Кожне запитання оцінюється в 10 балів за кожну відповідь. На заліку 2 запитання мають теоретичну спрямованість, а 2 – практичну.

40-30 балів заслуговує студент, який виявив усебічне, систематичне та глибоке знання навчально-програмового матеріалу, уміння вільно виконувати завдання, передбачені програмою, засвоїв основну і ознайомився із додатковою літературою, рекомендованою програмою. Студенти продемонстрували засвоєння матеріалу у повному обсязі, не допустили помилок і дали ґрунтовні, аргументовані висновки.

29-15 балів заслуговує студент, що виявив повне знання навчально-програмового матеріалу, успішно виконував завдання, передбачені програмою, засвоїв основну літературу, рекомендовану програмою; були допущені незначні помилки, виклад недостатньо систематизований та послідовний, висновки доказові, але містять окремі неточності.

14-0 заслуговує студент, який виявив знання основного навчально-програмового матеріалу у обсязі, необхідному для подальшого навчання та майбутньої роботи за професією, виконував завдання, передбачені програмою, ознайомлений з основною літературою, рекомендованою програмою; були допущені суттєві помилки, виклад матеріалу недостатньо самостійний, несистематизований, відповідь недостатньо аргументована, мова бідна.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

За шкалою ECTS	За шкалою університету	За національною шкалою	
		Екзамен	Залік
A	90 – 100 (відмінно)	5 (відмінно)	Зараховано
B	85 – 89 (дуже добре)	4 (добре)	
C	75 – 84 (добре)		
D	70 – 74 (задовільно)	3 (задовільно)	
E	60 – 69 (достатньо)		
FX	35 – 59 (незадовільно – з можливістю повторного складання)	2 (незадовільно)	Не зараховано
F	1 – 34 (незадовільно – з обов'язковим повторним курсом)		

9. Рекомендована література

Основна

1. Занковский А.Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МСПИ, 2000. – 648 с.
2. Лукашевич Н.П. Психология труда: Учеб.-метод. пособие / Н.П. Лукашевич., И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
3. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. Учеб. пособие / Е. Г. Молл. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
4. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
5. Семиченко В.А. Психологические основы процесса профессиональной подготовки студентов вуза: Учебное пособие / В. А. Семиченко. – Полтава, 1991. – 86 с.
6. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб. пособие / С. И. Сотникова. – М. : ИНФРА-М., 2001. – 408 с.
7. Сурыкова М.В. Технологія кар'єри: Навч. посібник / М. В. Сурыкова. – Дніпропетровськ : НМетАУ, 2011. – 70 с.
8. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.
9. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления: учебное пособие / [под. ред. Федотова]. – Л.: ЛГТУ, 1991. – С. 49– 62.

Додаткова:

1. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990P. 197–261.
2. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – Мн.: Современный литератор, 2004. – 448с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М., 2001. – 278 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, 2003. – 244 с.
6. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996 – 400 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
8. Коноваленко М.Ю. Моделирование деловой карьеры / М.Ю. Коноваленко. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2004. – 178 с.
9. Кричевский Р.Л. Психология профессиональной карьеры / Р.Л. Кричевский // Психология профессиональной деятельности // Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – С. 82-85.
10. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1998. – №1. – С. 46–53.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.
12. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. – М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2002. – 400 с.
13. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологи, тренинг / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
14. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». – 1996. – 256 с.

15. Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности / А.Т. Ростунов. – М.: Просвещение, 1984. – 176 с.

Інформаційні ресурси

1. Актуальні методи соціальної роботи// Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота Навчальний посібник. - К.: ВМУРОЛ «Україна», 2004. - 590 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.big-library.com.ua/book/65_Socialna_robota/6057_34_Aktyalni_metodi_socialnoi_roboti
2. Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054.
3. Про спеціалізовані формування центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Мінсім'ямолодьспорт України; Наказ від 09.02.2010 № 284. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0178-10>
4. Романюк О. В. Проблеми працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / О. В. Романюк. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2011_6/files/EC611_53.pdf
5. Чернятіна В. А. Перешкоди в діловій кар'єрі жінок / В. А. Чернятіна // Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір // Матеріали VII Регіонального конкурсу наукових робіт молодих вчених (25 - 26 квітня 2013 р.). –Х.,2013. – С.143 – 150. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk_VII_gend_konk.pdf.

Погоджено _____
 навчальний відділ
 «_____» _____