

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Кафедра маркетингу, менеджменту та управління бізнесом



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Завідувач кафедри

Подзігун С. М.

«22» серпня 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ

Галузь знань 24 Сфера обслуговування

Спеціальність 241 Готельно-ресторанна справа

Освітня програма Готельно-ресторанна справа

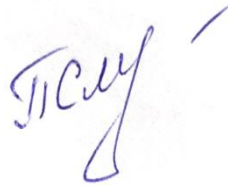
Робоча програма Управління кар'єрою для здобувачів вищої освіти спеціальності 241 Готельно-ресторанна справа

Розробник: Шмалій Л.В., к.е.н., доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом

Протокол № 2 від «22» серпня 2023 року

Завідувач кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом




(Подзігун С. М.)

Робочу програму розглянуто та затверджено на засіданні науково-методичної комісії Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти

Протокол № 1 від «24» серпня 2023 року

Голова науково-методичної комісії Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти



(Пачева Н.О.)

Пролонговано

На 20_/20_ н.р. _____ (_____) «_» _____ 20__ р., протокол №

На 20_/20_ н.р. _____ (_____) «_» _____ 20__ р., протокол №

На 20_/20_ н.р. _____ (_____) «_» _____ 20__ р., протокол №

На 20_/20_ н.р. _____ (_____) «_» _____ 20__ р., протокол №

На 20_/20_ н.р. _____ (_____) «_» _____ 20__ р., протокол №

1. Опис навчальної дисципліни

	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	денна	заочна
Вид дисципліни (обов'язкова чи вибіркова)	Вибіркова	Вибіркова
Мова викладання навчання та оцінювання	українська	українська
Загальний обсяг у кредитах ЄКТС/ годинах	4/120	4/120
Курс	I	I
Семестр	II	II
Кількість змістовних модулів із розподілом:	2	2
Аудиторні:	40	16
Лекційні	20	8
Семінарські/Практичні	20	8
Лабораторні		
Самостійна робота	80	104
Індивідуальні завдання	-	-
Форма семестрового контролю	екзамен	екзамен

2. Мета й завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни є формування системи спеціальних знань здобувачів вищої освіти з питань управління діловою кар'єрою шляхом ефективного цілепокладання, планування і організації діяльності, самоконтролю і самомотивації для підвищення власної та командної ефективності.

Основні завдання навчальної дисципліни: надати здобувачам вищої освіти ясне і чітке уявлення про теоретичні та методологічні засади сучасного управління кар'єрою; виробити навички самоорганізації, мотивації, цілепокладання, розстановки пріоритетів, делегування повноважень, контролю і оцінки особистих показників діяльності, освоїти навички володіння методами організації робочого часу та раціонального використання ресурсів; сформувані навички самостійної, творчої роботи; вміння організувати свою працю, розвинути здібності породжувати нові ідеї, знаходити нові підходи до їх реалізації.

Вимоги до знань і умінь а) знати: основні етапи розвитку управлінської думки в сфері управління кар'єрою категоріальний апарат, основні принципи, методи, техніки управління часом; провідні концепції формування системи управління часом; основні методи інвентаризації та аналізу власного та організаційного часу; принципи і правила планування часу, визначення власних цілей і розстановки пріоритетів при прийнятті якісних управлінських

рішень; організаційні принципів розпорядку дня з урахуванням темпераменту та біоритмів людини; способи підвищення власної ефективності; види, правила та помилки самоконтролю при управлінні часом. б) уміти: формулювати цілі і ставити завдання, пов'язані з реалізацією професійної діяльності менеджера в області управління діловою кар'єрою; моделювати процес прийняття управлінських рішень з урахуванням знань основ теорії і практики тайм-менеджменту; розробляти деякі пропозиції щодо вдосконалення управління сучасною організацією і проектами з урахуванням знання досягнення тайм-менеджменту; робити власний SWOT-аналіз, для виявлення сильних і слабких сторін, можливостей та загроз особистості; виявляти і аналізувати проблемні області індивідуального «освоєння» часу; адекватно розподіляти часові ресурси міжособистісної і професійної взаємодії; використовувати отримані знання для подальшого саморозвитку.

Опанування навчальною дисципліною повинно забезпечувати необхідний рівень сформованості вмінь:

1. Репродуктивний - вміння відтворювати знання, передбачені даною навчальною програмою
2. Алгоритмічний - вміння використовувати знання у практичній діяльності при розв'язуванні типових ситуацій
3. Творчий - здійснювати евристичний пошук і використовувати набуті знання для розв'язання нестандартних завдань та проблемних ситуацій

4. Програма навчальної дисципліни

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ

Тема 1. Сутнісна характеристика управління кар'єрою персоналу

Сутність поняття «кар'єра персоналу». Види кар'єри персоналу. Фактори та принципи розвитку кар'єри працівників. Етапи розвитку кар'єри працівників. Процес управління кар'єрою персоналу. Критерії оцінювання ефективності управління.

Тема 2. Сучасні теорії управління кар'єрою персоналу

Етапи розвитку кар'єри. Теорії управління кар'єрою персоналу. Теорія німецького вченого Оствальда. Теорія О. Гроссмана. Теорія вибору кар'єри Джона Голланда. Теорія очікувань В. Врума. Теорія справедливості Д. Адамса. Наукові постулати В. Романова, М. Іріс та К. Баррет.

Тема 3. Концептуальні підходи до управління кар'єрою персоналу

Моделі кар'єри персоналу. Методики кар'єрного просування персоналу. Концепції управління кар'єрою персоналу.

Тема 4. Зарубіжний досвід управління кар'єрою працівників

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.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Розвиток кар'єри

Тема 5. Планування кар'єрного просування персоналу підприємства

Сутність поняття «планування кар'єрного просування персоналу підприємства». Етапи планування кар'єрного просування персоналу.

Тема 6. Оцінювання персоналу в контексті кар'єрного просування

Сутність та завдання оцінювання персоналу підприємства в контексті кар'єрного просування. Процес оцінювання професійних, ділових та особистісних якостей працівників. Показники для оцінки професійних, ділових та особистісних якостей працівників.

Тема 7. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства

Сутність та структура мотивації персоналу. Організаційно-економічні інструменти впливу на кар'єрне просування персоналу підприємства. Компенсаційна система оплати праці працівників. Соціальний пакет як інструмент мотивації кар'єрного просування персоналу.

Тема 8. Культура та власні домінанти в організації як фактори вибору кар'єрної стратегії.

Сутність, функції та принципи формування корпоративної культури. Поняття та аспекти корпоративної культури. Фактори, що визначають формування корпоративної культури. Рівні корпоративної культури. Форми втілення в життя корпоративної культури. Типи корпоративних культур. Категорії корпоративних культур. Порівняльна характеристика типів корпоративних культур. Американська, східна та європейська корпоративні культури.

Тема 9. Кар'єрні кризи та їх подолання

Непередбачуваність у кар'єрі та сутність кар'єрних криз. Причини кар'єрних криз: непередбачуваність у кар'єрі; труднощі, що виникають на самому її початку; конфлікти. Сутність криз. Фактори впливу на розвиток кар'єрних криз. Характеристика передкризового періоду.

Тема 10. Формування та підтримка ділового іміджу

Етапи створення іміджу та технології його формування. Психологічні основи ділового іміджу.

5. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	усього	у тому числі				усього	у тому числі			
		л	п	інд.	с. р.		л	п	інд.	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1										
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ										
Тема 1. Сутнісна характеристика управління кар'єрою персоналу	12	2	2		8	12	2	2		8
Тема 2. Сучасні теорії управління кар'єрою персоналу	12	2	2		8	12	2	2		8
Тема 3. Концептуальні підходи до управління кар'єрою персоналу	12	2	2		8	8				8
Тема 4. Зарубіжний досвід управління кар'єрою працівників	12	2	2		8	8				8
Разом за змістовим модулем 1	48	8	8		32	40	4	4		32
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Розвиток кар'єри										
Тема 5. Тема 5. Планування кар'єрного просування персоналу підприємства	12	2	2		8	13	2	2		12
Тема 6. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства	10	2	2		6	9				10
Тема 7. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства	10	2	2		6	9				10
Тема 8. Культура та власні домінанти в організації як фактори вибору кар'єрної стратегії	10	2	2		6	13	2	2		10
Тема 9. Кар'єрні кризи та їх подолання	15	2	2		11	9				15
Тема 10. Формування та підтримка ділового іміджу	15	2	2		11	9				15
Разом за змістовим модулем 2	72	12	12		48	80	4	4		72
Усього годин										
Модуль 2										
Усього годин	120	20	20		80	120	8	8		104

6. Теми семінарських / практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Сутнісна характеристика управління кар'єрою персоналу	2	2
2	Тема 2. Сучасні теорії управління кар'єрою персоналу	2	2
3	Тема 3. Концептуальні підходи до управління кар'єрою персоналу	2	
4	Тема 4. Зарубіжний досвід управління кар'єрою працівників	2	
5	Тема 5. Планування кар'єрного просування персоналу підприємства	2	2
6	Тема 6. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства	2	
7	Тема 7. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства	2	
8	Тема 8. Культура та власні домінанти в організації як фактори вибору кар'єрної стратегії	2	2
9	Тема 9. Кар'єрні кризи та їх подолання	2	
10	Тема 10. Формування та підтримка ділового іміджу	2	
Разом		20	8

7. Самостійна робота

Для опанування матеріалу дисципліни окрім лекційних та практичних занять, тобто аудиторної роботи, значну увагу слід приділяти самостійній роботі студентів (СРС).

Основні види СРС при вивченні дисципліни «Управління кар'єрою»:

- Розв'язання домашніх завдань, вправ, питань, тестових завдань.
- Самостійна проробка питань.
- Конспектування та підготовка реферату за певною темою.
- Виконання індивідуального завдання.

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	
		денна форма	заочна форма
1	Тема 1. Сутнісна характеристика управління кар'єрою персоналу	8	8
2	Тема 2. Сучасні теорії управління кар'єрою персоналу	8	8
3	Тема 3. Концептуальні підходи до управління кар'єрою персоналу	8	8
4	Тема 4. Зарубіжний досвід управління кар'єрою працівників	8	8
5	Тема 5. Планування кар'єрного просування персоналу підприємства	6	9
6	Тема 6. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства	6	9
7	Тема 7. Мотивація кар'єрного просування персоналу підприємства	6	9
8	Тема 8. Культура та власні домінанти в організації як фактори вибору кар'єрної стратегії	6	9
9	Тема 9. Кар'єрні кризи та їх подолання	6	9
10	Тема 10. Формування та підтримка ділового іміджу	6	9
Разом		80	104

8. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) – це вид науково-дослідної роботи студента, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

Мета ІНДЗ: самостійне вивчення частини програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності. Результати досліджень подаються у реферативній формі. Зміст ІНДЗ: завершена теоретично-практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, практичних занять і охоплює декілька тем або весь зміст навчального курсу.

9. Методи навчання

В рамках вивчення дисципліни передбачається проведення лекцій з використанням сучасних інформаційних технологій, використання інтерактивних методів в процесі обговорення питань семінарського заняття (мікрофон, прес-метод, мозкова атака, акваріум та ін.), засобів самостійної та індивідуальної роботи студентів.

10. Методи контролю

Для забезпечення оцінювання здобувачів вищої освіти проводиться поточний (оцінювання під час семінарських занять, тестування, оцінка за реферат), підсумковий контроль (екзамен).

11. Критерії оцінювання результатів навчання

Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною системою	Оцінка за системою в УДПУ
А	<p>ВІДМІННО</p> <p>Студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності у навчальній діяльності, користується широким арсеналом засобів доказів своєї думки, вирішує складні проблемні завдання, схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; вміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію (наукова література, газетно-журнальні публікації, Інтернет, мультимедійні програми тощо), виявляє власне ставлення до неї, користується широким арсеналом засобів доказів своєї думки, вирішує складні проблемні завдання, схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ, самостійно виконує науково-дослідницьку роботу; логічно та творчо викладає матеріал в усній та письмовій формі; розвиває свої обдаровання і нахили.</p>	5 (відмінно)	90-100

В	<p style="text-align: center;">ДУЖЕ ДОБРЕ</p> <p>Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання в дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; висловлює стандартну аргументацію при оцінці дій, процесів, явищ; чітко тлумачить поняття; здатен самостійно опрацювати навчальний матеріал, але потребує консультацій з викладачем; виконує творчі завдання.</p>	4 (добре)	82-89
С	<p style="text-align: center;">ДОБРЕ</p> <p>Студент знає істотні ознаки понять, явищ, закономірностей, зв'язків між ними, а також самостійно застосовує знання в стандартних ситуаціях, володіє розумовими операціями (аналізом, абстрагуванням, узагальненням тощо), вміє робити висновки, виправляти допущені помилки. Відповідь повна, правильна, логічна, обґрунтована, хоча їй і бракує власних суджень. Студент здатний самостійно здійснювати основні види навчальної діяльності.</p>		75-81
Д	<p style="text-align: center;">ЗАДОВІЛЬНО</p> <p>Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал; розуміє основоположні теорії і факти, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити окремі власні приклади на підтвердження певних думок, застосовувати вивчений матеріал у стандартних ситуаціях, самостійно користується додатковими джерелами; частково контролює власні навчальні дії; правильно використовує термінологію.</p>	3 (задовільно)	69-74
Е	<p style="text-align: center;">ДОСТАТНЬО</p> <p>Студент має початковий рівень знань; знає близько половини навчального матеріалу, здатний повторити за зразком певну операцію, дію; описує явища, процеси без пояснень причин, з допомогою викладача здатен відтворити їх послідовність, слабо орієнтується в поняттях; має фрагментарні навички в роботі з підручником; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі; здатен давати відповіді на прості, стандартні запитання, виявляє інтерес до навчального матеріалу.</p>		60-68

12. Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Розподіл балів для денної форми навчання

Поточне тестування та самостійна робота										Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1					Змістовий модуль 2					20	100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T 9	T10		
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		

Розподіл балів для заочної форми навчання

Поточне тестування та самостійна робота					Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовний модуль I			Змістовний модуль II		20	100
T1	T2	T5	T8			
20	20	20	20			

T1, T2, ..., T18 – теми змістових модулів

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
75 – 81	C		
69 – 74	D	задовільно	
60 – 68	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

13. Рекомендована література

Основна:

1. Артющина О. Мотивація в системі управлінської діяльності персоналом акціонерних товариств торгівлі О. Артющина Економіка та держава. 2008. № 5. С. 100–103.
2. А. с. 40535 Україна. Методичні рекомендації мотивації кар'єрного просування персоналу підприємства В. А. Літинська (Україна). № 40535 ; заявл. 09.08.2011 ; опубл. 19.10.2011.
3. Богиня Д. П. Мотивація і стимулювання праці в системі соціально-трудових відносин Д. П. Богиня Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки. 2003. № 4. Т. 1. С. 7–10.
4. Гончар О. І. Мотивація як основа формування трудового потенціалу підприємства О. І. Гончар, Т. Г. Лемешева Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. Т. 2, № 4. С. 66–69.
5. Єськов О. Л. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 2. –Т. 1. С. 194–198.
6. Козак Н. Мотивація персоналу щодо досягнення стратегічних цілей організації Н. Козак Рынок капитала. 2000. №13–14. С. 23–34.
7. Корецька С. О. Мотивація трудової діяльності в соціально-економічному механізмі регулювання ринку праці і заробітної плати С. О. Корецька Держава та регіони. 2006. № 2. С. 129–135.
8. Красносова О.М.Проблеми матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств / О. М. Красносова Фінанси України. 2002. №10.–С. 48–52.
9. Новікова О. С. Формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом О. С. Новікова, О. В. Липська Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2011. №4,Т.2. С. 127–131.
10. Побережна Г. Р. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації Г. Р. Побережна Економіка АПК. 2000. № 1. С. 78–83.
11. Прийма Л. Мотивація персоналу у ринкових умовах господарювання Л. Прийма Вісник національного університету “Львівська політехніка”. Проблеми економіки та управління. 2007. № 9 (582). С. 232–237.

Додаткова:

1. А. с. 38821 Україна. Методичні рекомендації аналітичної оцінки персоналу машинобудівного підприємства в контексті кар'єрного просування В. А. Літинська (Україна). № 38821 ; заявл. 12.04.2011 ; опубл. 24.06.2011.
2. Ведерніков М. Д. Універсальна методика аналітичної оцінки якостей управлінського персоналу і визначення персональних посадових окладів : метод. вказівки для студентів економічних спеціальностей М. Д. Ведерніков, О. А. Гарват, О. П. Іванов. Хмельницький ХНУ, 2006. 36 с.
3. Дяків О. Атестація як один із методів оцінки персоналу в державних установах О. Дяків, Н. Бакуліна, А. Страдомський Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2008. №13. С. 98–104.
4. Мартиненко М. Оцінка персоналу підприємства в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки М. Мартиненко, О. Половнева Економіка розвитку. 2005. № 4. С. 63–66.
5. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні Т. Кір'ян Україна: аспекти праці. 2003. № 2. С. 32–36.
6. Кроленко А. В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки : сутність, функції, напрямки реформування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.01.01 « Економічна теорія» А. В. Кроленко ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна.– Х., 2004. 19 с.

7. Лазаренко Л.О. Оцінка персоналу у сфері управління Л. О. Лазаренко Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2006. № 2. Т. 2. С. 192–196.
8. Люткевич В. Б. Удосконалення організації оплати праці найманих працівників (на прикладі малих недержавних підприємств): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка підприємствами і організація виробництва» В. Б. Люткевич ; НАН України ; Ін-т регіонал. досліджень. Л., 2004. 21 с.