



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної
діяльності



СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва курсу	Управління діловою кар'єрою
Викладач	Сочинська-Сибірцева Ірина Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Контактний тел.	+38(095)1737483
E-mail:	sochinskaim2015@gmail.com
Рівень вищої освіти, галузь знань, спеціальність, освітня програма	Рівень вищої освіти: другий (магістерський) Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування» Спеціальність: 073 «Менеджмент» Освітньо-професійна програма: «Менеджмент ІТ у глобальному бізнес-середовищі»
Обсяг та ознаки дисципліни	Вибіркова дисципліна Форма контролю: залік Загальна кількість кредитів - 4, годин – 120 Формат: очний (offline / facetoface) / дистанційний (online) Мова викладання: українська
Консультації	Консультації проводяться відповідно до графіку, розміщеному в інформаційному ресурсі http://moodle.kntu.kr.ua/ Course: Управління діловою кар'єрою [Н-22] ДО ЦНТУ (kntu.kr.ua) у режимі відео конференцій Zoom, через електронну пошту, Viber, Messenger, Telegram за домовленістю
Пререквізити	Враховуючи послідовність накопичення знань та інформації, дисципліна потребує теоретичної бази та вмінь, отриманих після опанування курсів: «Крос-культурний менеджмент», «Психологія розвитку та самоменеджмент», «HR-менеджмент та рекрутинг в ІТ»

1. Мета і завдання дисципліни

Метою вивчення навчальної дисципліни «Управління діловою кар'єрою» є формування у здобувачів системи знань і навичок для ефективного планування, розвитку та управління власною кар'єрою в умовах сучасного бізнес-середовища, зокрема в ІТ-сфері, з урахуванням інноваційних технологій.

Завдання вивчення дисципліни:

- теоретична підготовка здобувачів з питань розробки індивідуальних стратегій кар'єрного планування з урахуванням особистих цілей і потреб ринку праці;
- формування та розвиток навичок вибору ефективних технологій кар'єрного просування та професійного розвитку; застосування сучасних інформаційних технологій кар'єрного консультування з метою підтримки професійного зростання персоналу;
- практичне оволодіння методами досягнення гармонії між професійними і особистими обов'язками та управління кар'єрними ризиками;
- формування загальних компетентностей, важливих для особистісного розвитку майбутніх фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на сучасному ІТ ринку.

2. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен

знати:

- основні поняття, категорії, методологію та специфіку предмету;
- специфічні тенденції та особливості ринку праці в ІТ сфері;
- етапи та стратегії кар'єрного планування і професійного розвитку;
- функції HR-менеджерів в системі управління діловою кар'єрою та кар'єрного консультування персоналу;
- інструменти та технології побудови ефективної системи управління діловою кар'єрою персоналу;
- перспективні напрямки впливу сучасних інновацій та штучного інтелекту на кар'єрний розвиток в ІТ-сфері.

вміти:

- розробляти індивідуальні плани кар'єрного розвитку з урахуванням особистих цілей і специфіки ринкових тенденцій, зокрема в ІТ-сфері;
- визначати ключові навички та компетенції для успішної кар'єри, а також розробляти стратегії для кар'єрного просування і професійного розвитку;
- використовувати спеціальні знання у сфері управління діловою кар'єрою з метою закріплення навичок у застосуванні методів кар'єрного консультування для підтримки професійного зростання персоналу;

- застосовувати методи досягнення балансу між професійним і особистим життям, враховуючи особливості роботи в ІТ;
- ідентифікувати та управляти кар'єрними ризиками, розробляючи ефективні рішення для їх мінімізації;
- приймати обґрунтовані рішення та оцінювати ефективність кадрових заходів щодо професійного розвитку та кар'єрного просування персоналу;
- визначати вплив сучасних технологій та штучного інтелекту на управління діловою кар'єрою; використовувати ці знання для покращення власного кар'єрного розвитку та в системі управління діловою кар'єрою персоналу;
- забезпечувати інновації в системі управління діловою кар'єрою персоналу; використовувати сучасні технології та інноваційні підходи, для підвищення ефективності управління кар'єрою в ІТ-сфері;
- створювати механізм професійного та кар'єрного розвитку команди, підвищення ділової самовіддачі кожного члена команди в умовах невизначеності впливу внутрішніх і зовнішніх чинників.

3. Політика курсу та академічна доброчесність

Центральноукраїнський національний технічний університет – це заклад вищої освіти, який чітко дотримується усіх вимог законодавства, стандартів і правил та очікує від своїх здобувачів відповідної поваги і дотримання правових норм. Університет гарантує забезпечення рівних прав усім здобувачам незалежно від їхнього соціального статусу, статі, віку, національності, релігійних та інших уподобань і сподівається, що взаємовідносини між самими здобувачами, здобувачами і викладачами, а також здобувачами та іншими членами суспільства базуватимуться на взаємоповазі та загально визнаних принципах культури, моралі і етики. Здобувачі старанно і чесно навчаються з метою здобуття високоякісної освіти і навичок для задоволення своїх потреб, вимог держави, роботодавців, суспільства. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлювати наслідки її порушення.

Під час організації освітнього процесу в Центральноукраїнському національному технічному університеті здобувачі вищої освіти, викладачі та адміністрація діють відповідно до: «Положення про організацію освітнього процесу ЦНТУ» <https://cutt.ly/uVQa5xe>; «Положення про організацію вивчення вибіркового навчальних дисциплін та формування індивідуального навчального плану ЗВО» <http://www.kntu.kr.ua/doc/doc/vibir.pdf>; «Положення про дотримання академічної доброчесності НПП та здобувачами вищої освіти ЦНТУ» <https://cutt.ly/0VWs29D>; «Кодексу академічної доброчесності ЦНТУ» <https://cutt.ly/IVWfAfs>.

4. Програма навчальної дисципліни «Управління діловою кар'єрою»

Тема 1. Теоретичні основи управління діловою кар'єрою

1. Поняття та значення управління діловою кар'єрою
2. Етапи розвитку кар'єри
3. Основні теорії та моделі кар'єрного розвитку

Тема 2. Планування ділової кар'єри

1. Аналіз особистих і професійних цілей
2. Стратегії планування кар'єри
3. Інструменти та методи оцінки особистих компетенцій

Тема 3. Кар'єрне консультування та наставництво

1. Роль кар'єрного консультанта та ментора
2. Методи кар'єрного консультування
3. Ефективні стратегії менторства

Тема 4. Особливості побудови і розвитку кар'єри в ІТ сфері

1. Тенденції та особливості ринку праці в ІТ-секторі
2. Кар'єрні шляхи та ролі в ІТ: від розробника до менеджера
3. Виклики та можливості кар'єрного зростання в ІТ сфері. Майбутнє

управління діловою кар'єрою в умовах цифрової трансформації

Тема 5. Кар'єрне просування і розвиток

1. Визначення та фактори кар'єрного просування
2. Стратегії розвитку кар'єрних навичок
3. Професійне навчання та розвиток у кар'єрі

Тема 6. Управління кар'єрними ризиками

1. Ідентифікація та аналіз кар'єрних ризиків
2. Стратегії управління кар'єрними ризиками
3. Приклади кар'єрних ризиків в ІТ-сфері та глобальному бізнес-середовищі

Тема 7. Баланс між роботою та особистим життям

1. Значення балансу між роботою та особистим життям
2. Методи досягнення work-life balance
3. Вплив балансу на кар'єрний розвиток

Тема 8. Технології та інновації в управлінні кар'єрою

1. Використання ІТ-технологій в управлінні кар'єрою
2. Інноваційні підходи до розвитку кар'єри
3. Вплив штучного інтелекту на управління діловою кар'єрою

5. Система оцінювання та вимоги

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: поточне оцінювання здійснюється у формі тестування в Moodle, усного опитування, презентації індивідуальних проєктів, перевірки результатів командної роботи над практичними кейсами та участі у командних дебатах.

Семестровий підсумковий контроль проводиться у формі заліку.

Рейтинг здобувача із засвоєння дисципліни визначається за 100 бальною шкалою, у тому числі: перший рубіжний контроль - 50 балів, другий рубіжний контроль - 50 балів.

Семестровий залік полягає в оцінці рівня засвоєння здобувачем вищої освіти навчального матеріалу на лекційних та практичних заняттях, виконання індивідуальних завдань за стобальною та дворівневою («зараховано», «не зараховано»), а також шкалою ЄКТС результатів навчання.

Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку вивчення навчальної дисципліни.

6. Список рекомендованих для опрацювання

джерелОсновні:

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В. 2020. 466 с.

2. Баранова І.Ф., Бурдіна М.І., Маляр В.Г. Аналітика управління персоналом. Київ: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2020. 252 с.

3. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка». ТНЕУ, 2020. 212 с.

4. Грабовська Т.Є., Завадська О.М. Аналітика персоналу: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 246 с.

5. Літинська В. А. Управління кар'єрою персоналу: навч. посіб. Хмельницький. 2015. 187 с.

URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/5010>

6. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256>

7. Темплар Р. Правила кар'єри. Керівні принципи персонального успіху. К. КМ-БУКС. 2020. 296 с.

8. 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. Х. Вид. ХНЕУ. 2013. 295 с.

9. HR-менеджмент: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент. КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М.В. Шкробот, Л.Л. Ведута. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.

10. [HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.](#)

11. Bersin, J. (2021). *Insights on Work, Talent, Learning, Leadership, and HR Technology*. JOSH BERSIN. URL: <https://joshbersin.com/page/7/>

12. Creating your Personal Development Plan (PDP). London School of Economics and Political Science. 2019. URL: <https://info.lse.ac.uk/staff/divisions/Human-Resources/Assets/Documents/OLL/PDP-Guidance-230719.pdf>
13. David Ulrich. Four HR Roles URL: <https://hrmhandbook.com/hro/model/dave-ulrich-four-roles/>
14. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL: <https://www.ema-partners.com/europe/ukraine>
15. Ferron D., Lomas F. (2020). Eight forces driving HR transformation right now. EY. URL: https://www.ey.com/en_gl/workforce/eight-forces-driving-hr-transformation-right-now
16. Global Human Capital Trends 2023 // Deloitte Insights: [Website]. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
17. Hopping Clare, Launchpad. «10 Quick Ways to Improve Employer Branding and Top Talent Recruitment. URL: <http://www.launchpadrecruits.com/insight-articles/improve-employer-branding-recruitment>
18. HR Technology Strategy and Selection – Insights (2021). Gartner. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/hr-technology-strategy>
19. Schweyer A. Talent Management Systems: Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning. Toronto, Ont.: Wiley, 2020. 253 p.
20. Sochynska-Sybirtseva I. M. Contemporary trends of innovative and investment transformations of HR-management. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України». Центральнoукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький 08 грудня 2022 р.
21. Top Ten HR Trends For The 2022 Workplace. URL: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2022/01/05/top-ten-hr-trends-for-the-2022-workplace/?sh=397690203006>
22. Спільнота програмістів «ДОУ». Портрет ІТ-спеціаліста – 2023. URL: https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/?from=similar_posts

Додаткові:

1. Бей Г.В., Серeda Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.
2. Гавриш, О. А., Скрипченко, Н. Б., Шаповал, О. В. (2019). HR-метрики в оцінці ефективності системи управління персоналом. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економіка, управління та адміністрування, (6), 29-36.
3. Ковальчук, О. В., Трегубова, О. О. (2020). Використання HR-метрик у стратегічному управлінні персоналом. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, (1), С. 45-51.
4. Лазоренко Т.В., Німуха Ю.К. Оцінка ефективності навчання персоналу

в ІТ компаніях. Молодий вчений. 2018. №1. С. 914-916

5. Лопушняк Г., Милянник Р. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. Інвестиції: практика та досвід. 2019. Вип. 24. С. 10–16.

6. Мішина С. В., Мішина О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Ефективна економіка. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6884>

7. Рекун Г.П., Мерінова Н.О. Особливості управління розвитком персоналу в ІТ-компаніях України. Молодий вчений. №3 (79) 2020. С. 253-257. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-3-79-53>

8. Рудакова С. Г., Данилевич Н. С., Щетініна Л. В., Касяненко Я. А. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування. Бізнес-Інформ №1. 2020. С. 265-270

9. Сибірцев В.В., Сочинська-Сибірцева І.М. Креативні технології адаптації персоналу в умовах форс-мажору. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки : зб. наук. пр. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. Вип. 8 (41). с.49-55. URL: [http://economics.kntu.kr.ua/archive/8\(41\)/41_Sybertsev.html](http://economics.kntu.kr.ua/archive/8(41)/41_Sybertsev.html)

10. Сочинська-Сибірцева І.М. Упровадження компетентнісного підходу в систему оцінки державних службовців. Науково-виробничий журнал: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво №4(121), 2021. с. 50-55 <http://www.econom.stateandregions.zp.ua/archive?id=143>

11. Сочинська-Сибірцева І.М. Особливості кадрової безпеки в умовах форс-мажору. Глобальна безпека та асиметричність світового господарства в умовах нестабільного розвитку економічних систем: матеріали науково-практичної інтернет-конференції (м. Кропивницький, 12 травня 2021 р.) / упоряд. І. М. Миценко. Кропивницький : ЦНТУ, 2021. С. 148-153.

12. Сочинська-Сибірцева І.М. Сучасні трансформації HR-технологій. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Modern trends in the development of science and technology». Johannesburg, South Africa. 2023. https://drive.google.com/file/d/18_nT1wMrdO8g7IfRuych466atYIDYAxQ/view?pli=

13. Стародуб Є.А. Управління розвитком персоналу ІТ-компаній в сучасних умовах. URL:<https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37536/11584-41315-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Фридель В. І. Методичні аспекти побудови системи кар'єрного планування на прикладі підприємств ІТ-сектора. Бізнес Інформ. 2024. №5. С. 189–200. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-189-200>

15. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_43_65

16. Artificial intelligence and data science graduate opportunities in a new tech world. URL: <https://digitalskillspartnership.blog.gov.uk/2021/02/17/artificial-intelligence-and-data-science-graduate-opportunities-in-a-new-tech-world/>

17. Employment in the IT industry. Statista. URL: <https://www.statista.com/topics/5275/employment-in-the-it-industry/#editorsPicks>

18. Full-time employment in the information and communication technology (ICT) industry worldwide in 2019, 2020 and 2023. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/1126677/it-employmentworldwide/>
19. How the Amazon Upskilling Program Is Retaining Top Talent. URL: <https://www.staffing.com/amazon-retaining-top-talent-through-upskilling/>
20. The Future of Work in Information Communication Technology, 2021. International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_829438.pdf
21. Using upskilling to solve the cybersecurity talent shortage. URL: <https://proedge.pwc.com/blog/using-upskilling-to-solve-the-cybersecurity-talent-shortage>

Інформаційні ресурси:

1. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнюється статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті.
2. <http://www.hrliga.com/> – спільнота фахівців з управління персоналом – новини, статті, журнал «Управління персоналом»
3. [Спільнота програмістів | DOU](#)

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності протокол №1 від «28 серпня» 2024 р.