

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять з дисципліни
«Психологія кар'єри»
для студентів усіх спеціальностей та форм навчання

2024

Методичні вказівки до практичних занять з дисципліни «Психологія кар'єри» для студентів усіх спеціальностей та форм навчання / Укл.: В.В. Кузьмін. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2024. 32 с.

Укладачі: В.В. Кузьмін, доцент, к.соц.н.;

Рецензент: Є.А. Клопота, професор, д.псих. наук

Відповідальний за випуск: В.В. Кузьмін, доцент, к.соц.н.;

Затверджено
на засіданні кафедри «Психологія»
Протокол № 1
від « 26 » серпня 2024 р.

Рекомендовано для видання
НМК факультету соціальних наук
Протокол № 1
від « 26 » серпня 2024 р.

ЗМІСТ

МОДУЛЬ I. Загальні засади соціальних технологій. **Ошибка!**

Закладка не определена.

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти психології кар'єри.....6

 Тема 1. Кар'єра в житті людини 6

 Тема 2. Мій професійний портрет 8

 Тема 3. Я в Інтернеті 11

 Тема 4. Планування кар'єри..... 13

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти психології кар'єри 16

 Тема 5 Працюємо легально та безпечно..... 21

 Тема 6. Пошук та відбір вакансій 23

 Тема 7. E-mail, соціальні мережі та job-сайти. Мапа
працевлаштування 26

Рекомендована література 28

Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є оволодіння всім спектром знань з питань професійної кар'єри працівника в організаційній структурі для того, щоб забезпечити кар'єрне зростання працівників та відповідно ефективність діяльності організації, а, також, розкриття психологічних особливостей здійснення професійної кар'єри у сучасних організаціях на основі вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду.

Ця дисципліна поєднує класичні психологічні теорії управління з інноваційними підходами. Ви дізнаєтесь, як проектувати системи підбору, адаптації та оцінювання персоналу, використовуючи HR-аналітику, штучний інтелект і автоматизовані платформи. Курс охоплює сучасні теми, такі як інклюзивне робоче середовище, психологічна підтримка працівників у кризових умовах, віддалена робота та wellbeing-програми, які є ключовими для компаній рівня Google чи Microsoft.

На відміну від традиційних курсів, які часто обмежуються теоретичними аспектами, наш курс має практичну спрямованість. Ви навчитесь аналізувати кейси реальних компаній, моделювати HR-процеси, розробляти стратегії мотивації та вирішувати конфлікти в командах. Ми використовуємо інтерактивні методи: рольові ігри, симуляції співбесід, групові проекти та цифрові інструменти, такі як Moodle і HR-платформи. Курс адаптовано до умов обмеженої матеріально-технічної бази, з можливістю дистанційного навчання через Zoom і використання відкритих даних.

Компетентності та результати навчання, формування яких забезпечує вивчення дисципліни.

Загальні компетентності: здатність генерувати нові ідеї (креативність); цінування та повага різноманітності та мультикультурності; здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів); здатність діяти соціально відповідально та свідомо; здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

Фахові компетентності: здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію; здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими

цінностями; здатність самостійно розробляти проекти шляхом творчого застосування існуючих та генерування нових ідей.

Програмні результати навчання: здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій; робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій; розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість; вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності; оцінювати здобутки та визначати й аргументувати перспективи власної наукової роботи.

Зміст практичних занять з дисципліни «Психологія кар'єри»

Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти психології кар'єри

Тема 1. Кар'єра в житті людини

План

Вправа 1. Командне обговорення “Класифікація кар'єри”
Наведення власних прикладів кар'єри відповідно до видів та критеріїв. Вибір з пропонованих характеристик до власної можливої кар'єри, як особистості та випускника/випускниці ЗП(ПТ)О. Пропоноване питання до аудиторії: які види кар'єри ви хотіли б побудувати, зокрема, за напрямком розвитку особистості чи за метою діяльності? Заповнення індивідуально схематичної квітки «Кар'єра в моєму житті»

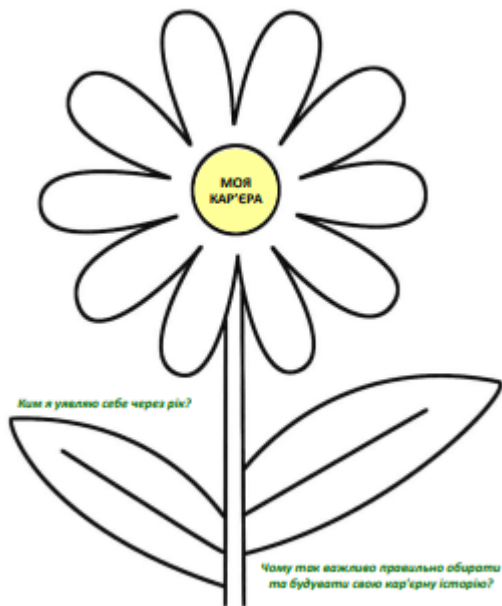
Вправа 2. Бесіда «Кар'єра в житті людини. Поєднання роботи та особистого життя». Вправа поєднує командну роботу та роботу в малих групах.

Командна робота. Обговорення інфографіки “На що йде людське життя”.

Робота в малих групах. Слухачам/слухачкам пропонується знайти аргументовані відповіді на запитання “Чому так важливо правильно обирати та будувати свою кар'єрну історію?”, описати тип власної кар'єри та можливі шляхи її розвитку, спланувати “Ким я уявляю себе через рік?”

Заповнення індивідуально схематичних листочків «Кар'єра в моєму житті» (додаток 2).

При виборі професійного шляху не варто кидати на ромашку, а чітко планувати свою кар'єру...
Заповніть «пелюстки», якщо ви бачите свою кар'єру як основну сферу діяльності, за
напрямом розвитку особистості, за метою діяльності і т.д.?



В «пелюстках» записати свої плани та аргументи щодо важливості вибору кар'єри.

Пам'ятай, що у тебе безліч шляхів та можливостей розвитку власної кар'єри!

Робота в малих групах. Робота в малих групах є особливою формою дискусії. Кожна група веде дискусію на задану тему і записує свої висновки, думки, пропозиції в кількох пунктах. Потім обирає спікера, який представляє результати роботи групи іншим учасникам/учасницям, аргументуючи їх. Можна попросити групи записати результати своєї роботи на фліпчарті, це полегшить презентацію.

IV. Підведення підсумків. Домашнє завдання (5 хвилин)

Рефлексія. Запитання до аудиторії:

Що основного для себе ви дізнались на занятті?

Які типи кар'єри може побудувати людина?

Обговорення відповідей.

Вірте в себе!

Тема 2. Мій професійний портрет

План

Вправи для розвитку критичного мислення та комунікації.
Робота в парах або персонально.

Вправа 1. Проходження тесту до відеолекції «Як недоліки перетворити на свої переваги?» (додається). Тестування можна проводити з метою оцінювання як коротку мініконтрольну або з наступним самоаналізом як форму актуалізації знань.

ТЕСТ

«ЯК НЕДОЛІКИ ПЕРЕТВОРИТИ НА СВОЇ ПЕРЕВАГИ?» УМОВИ: Оберіть одну або декілька правильних відповідей.

1. Що таке SWOT-аналіз?

- А. методика у менеджменті, що допомагає повністю структурувати етапи проєкту;
- Б. аналітичний збірник інформації про найкращі методики самооцінки;
- В. інструмент для оцінки сильних сторін, зон розвитку, можливостей та загроз.

2. Чи варто робити оцінку себе, якщо ви вже працюєте?

- А. ні, це не на часі, краще зосередитись на роботі;
- Б. так, це може допомогти зрозуміти, як розвиватися і всередині компанії;
- В. ні, оцінку себе роблять лише при пошуках роботи.

3. Ключову роль у професійному розвитку найбільше відіграє:

- А. зусилля, докладені особистістю;
- Б. умови, які створює роботодавець;
- В. підтримка батьків, оточення;
- Г. вроджені здібності та таланти.

4. Які компетенції спікер вважає ключовими для роботи у XXI ст.?

- А. вміння спілкуватись та взаємодіяти з іншими;
- Б. цифрова грамотність, вміння аналізувати інформацію;

В. знання іноземних мов.

5. Що потрібно для того, щоб професійно зростати в компанії?

- А. якомога більше працювати, брати додаткові завдання;
- Б. мати план особистісного розвитку та впроваджувати його;
- В. просити про підвищення та збільшення рівня заробітної плати.

Вправа 2. Самоаналіз. Визначення власних слаких та сильних сторін (або повного аналізу) Визначення своїх плюсів та мінусів. Пропишіть свої плюси та мінуси на аркуші паперу А4 (за методикою у відео). Скористайтесь частково додатком 4. Проведення SWOT-аналізу своєї особистості (додаток 3).

МАТРИЦЯ SWOT-АНАЛІЗУ

Приклад SWOT-аналізу з реального життя



Особистий SWOT-аналіз

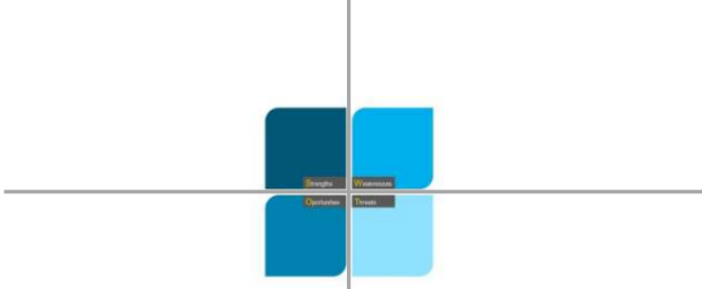
Проведіть самоаналіз та визначіть:

Сильні сторони (Strengths) Свої сильні сторони, які допоможуть у досягненні мети. Це можуть бути будь-які якості, знання чи вміння, що дають вам перевагу;

Слабкі сторони (Weaknesses) Слабкі сторони і вразливості. Людина не може бути спеціалістом у всьому. Тому, для виконання плану, можливо, потрібно звернутися до сторонніх ресурсів, окремих людей.

Можливості (Opportunities) Зовнішні обставини. Найчастіше їх можна змінити, але це не означає, що ними не можна скористатися.

Загрози (Threats) Зовнішні загрози. Якщо уникнути їх неможливо, то потрібно хоча б підготуватися. Для цього і потрібен аналіз SWOT.



Вправа 3. Постановка своєї мети по SMART-методиці. Завдання слухачам/слухачкам: Подумайте та поставте собі ціль на найближчий час, яка б відповідала наступним SMART-критеріям: конкретна, вимірна (вимірювана), досяжна, актуальна, обмежена в часі. Заслуховування відповідей, обговорення. Молодці! Занотуйте та запам'ятайте ваші цілі, адже детальніше аналіз поставлених цілей ми розглянемо на наступних заняттях. На розсуд викладача/викладачки вправи можна проводити індивідуально або в малих групах.

Додаткові інструкції щодо виконання вправ для слухачів/слухачок курсу подані в додатках та у відеолекції. Після проведення практичних вправ варто провести їх обговорення та мініпрезентації результатів виконання.

Рефлексія. Запитання до аудиторії: Що основного для себе ви дізнались на занятті? Наскільки важливо проводити самоаналіз? Які цілі ви перед собою ставите і чи правильні вони? Ключове питання «Який ваш професійний портрет?» Обговорення відповідей... Аналізуйте себе, розвивайтесь, плануйте професійний розвиток, ставте перед собою SMART-цілі та досягайте їх!

Вправа 4. Заповнити Картку здібностей та план розвитку навичок

КАРТКА ЗДІБНОСТЕЙ. ПЛАН РОЗВИТКУ НАВИЧОК

Картка здібностей		
Професія:		
	Молодший	Промітний
My/ Hard skills		
My/ Soft skills		
Вимоги до спеціаліста на ринку праці		
Hard skills		
Soft skills		
План розвитку навичок		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		







Тема 3. Я в Інтернеті

План

Вправа 1. «Аналіз аккаунту». Робота в парах з використанням гаджетів: аналіз «правильних і неправильних» профілів в Інтернеті довільних користувачів відповідно до розглянутих вимог або аналіз власного профілю/аккаунту в одній із соцмереж з точки зору роботодавців, використовуючи значки «емоджі» (додаток 2).

Аналіз Інтерес-сервісу шукача/шукачки роботи

Назва профілю/електронної скриньки/аккаунту в месенджері _____

Структурні елементи /Критерії оцінки, реакція роботодавця						
Аватарка (головне фото профілю)						
Логін/нікнейм (ім'я та прізвище профілю)						
Інформація про себе						
Вподобання, «лайки»						
Стрічка новин, ваші дописи						
Розміщені картинки, фотографії, відео тощо						
Загальне враження						

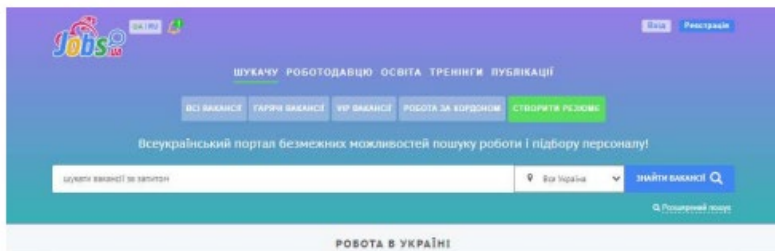
Зауваження, побажання, рекомендації _____

Пам'ятай: Чим більше значків «вподобайка» та «у захваті», тим більше шансів не відлякати, а зацікавити потенційного роботодавця!

Вправа 2. Створення електронної скриньки та аккаунту на job-сайті. Примітка: Якщо є можливість провести практичну частину зі створення електронної скриньки, аналізу аккаунтів та реєстрації на job-сайті в комп'ютерному класі (якщо такої можливості немає, то дати дане завдання на самостійне опрацювання).

Реєстрація (створення аккаунту) на одному з популярних job-сайтів

1. Заходимо на один з популярних порталів для пошуку роботи, наприклад <https://jobs.ua/>



2. Вибираємо опцію «Реєстрація» та заповнюємо поля форми. Вказуємо вірні та коректні дані. На вказану електронну пошту має прийти лист з підтвердженням.

РЕЄСТРАЦІЯ НА САЙТІ

E-mail * 📧

Ім'я *

Прізвище *

Дата народження

День ▼ Місяць ▼

Рік ▼

Місто

Оберть місто... ▼

Пароль *

В інтересах безпеки Вашого аккаунту рекомендуємо створювати складний пароль. Приклад: ro15mKa%4de
[Згенерувати пароль](#)

Натискаючи "Зареєструватися", ви погоджуєтесь з [Умовами конфіденційності](#) та [Правилами користування сайтом](#).

[ЗАРЕЄСТРУВАТИСЯ](#)

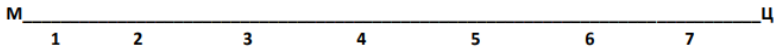
[← повернутися](#)

Вітаємо, ви успішно зареєстровані на job-сайті!

Тема 4. Планування кар'єри

План

Вправа 1. «Від Мрії до Цілі» (15 хв.) Можна провести у малих групах. Для чого мрію перетворювати в мету? Коли ми мріємо, ми стоїмо на місці, як тільки з'являється чітка мета, ми починаємо рухатися до неї. Мета мотивує нас, ми знаємо, навіщо до неї йдемо. Давайте навчимося перетворювати МРІЇ в SMART-ЦІЛІ. Викладач/ка пропонує слухачам/слухачкам подумати та написати свою МРІЮ щодо майбутньої професії. Коли вони написали свою МРІЮ в зошит, викладач/ка пропонує почати процес перетворення МРІЇ в ЦІЛЬ. Слухачі/чки мають прописати 7 власних кроків, тут немає правильних або невірних формулювань. Кожен пише так, як вважає зрозумілим для себе. Технологія перетворення мрії у ціль. 7 кроків від мрії до цілі:



Фактично «кроки» — це критерії, за допомогою яких мрія конкретизується у ціль. Якщо здобувачам/здобувачкам освіти буде складно самостійно прописати кроки, тоді викладач/викладач їм допомагає, озвучуючи можливі. Приклади кроків: 1 крок – Як я впізнаю, що моя ціль досягнута? (опис результату, на який я орієнтуюсь)

2 крок – Чим я готовий “заплатити”? (фінансові обмеження, часові затрати тощо)

3 крок – Коли я досягну своєї цілі? (дата або певне досягнення).

4 крок – Труднощі і внутрішні перепони (описати, що мені може завадити)

5 крок – Яку винагороду я отримаю? (моральну, естетичну, фінансову тощо)

6 крок – Письмовий договір з собою (прописування коротких етапів)

7 крок – Щоденне читання договору вголос (або інша мотиваційна складова)

Згідно постановка своєї мети по SMART-методиці ціль відповідатиме критеріям:

1 крок – конкретна: Як я впізнаю, що моя ціль досягнута?

2 крок – вимірювана: Яку винагороду я отримаю?

3 крок – досяжна: Чи реально мені досягнути даної мети в визначені терміни?

4 крок – актуальна: Чи потрібно мені це ближчим часом?

5 крок – обмежена в часі: Коли я досягну своєї цілі?

Заслуховування відповідей та міні-презентацій.

Обговорення: Чи стали ваші мрії більш

реальнішими? Що робити, якщо мрій багато? З якої почати чи що робити в такій ситуації?

Вправа 2. Бесіда «Визначення можливих перешкод при досягненні цілі та шляхів їх подолання». Рекомендовано провести вправу як відкритий діалог. Можна використати метод «Мікрофон». Запитання до аудиторії: Яка можлива перешкода при досягненні цілі та шляхи її подолання? Інтерактивний метод «Мікрофон» дає можливість кожному/кожній висловлювати думку, швидко, по черзі, відповідаючи на запитання. Зміст інтерактивного методу «Мікрофон»: слухачі/слухачки разом із викладачем/кою утворюють коло, передаючи одне одному імітований або іграшковий мікрофон, висловлюють свої думки на задану тему — запропоновані до розгляду питання чи проблеми. Висловлювання не обговорюються. Зауважимо, що мікрофон можна передавати і по кабінету, не утворюючи кола. Правила проведення «Мікрофону»: - говорити має право тільки слухач/слухачка, у кого «символічний» мікрофон; - відповіді не коментують і не оцінюють; - коли хтось висловлюється, інші мають дотримуватися тиші. Завершити вправу підсумком викладача/викладачки та оглядом із здобувачами можливих перешкод на кар'єрному шляху (на слайді)

Скласти проєкт кар'єрного плану – досягнення кар'єрних цілей (додаток 2).

МІЙ КАР'ЄРНИЙ ПЛАН. ДОСЯГНЕННЯ КАР'ЄРНИХ ЦІЛЕЙ

Складіть проєкт свого кар'єрного плану – досягнення кар'єрних цілей.

Заповніть таблицю та повісьте на видному місці, щоб пам'ятати про свої кар'єрні цілі.

Чого я хочу?	Якими яностями я маю володіти, щоб досягнути своєї цілі?	Що я маю знати, щоб досягнути цілі?	Що для цього маю вжити?	Що я маю зробити? Покроковий план...	Строки виконання	Хто мені в цьому допоможе?
				1... 2...		

В кінці курсу підведемо підсумки – яких результатів (проміжних та кінцевих) вам вдалось досягнути.

Заповнити таблицю самооцінки проходження модуля. «Моя успішна кар'єра в моїх руках!». Доопрацювати пакет документів. Підготуватись на рефлексійне заняття «Презентую себе»

САМООЦІНКА ПРОХОДЖЕННЯ МОДУЛЯ 1. «МОЯ УСПІШНА КАР'ЄРА В МОЇХ РУКАХ!»

Отримані знання. Що нового я дізнався/дізналась?	Отримані навички. Що я навчився/лась робити?	Мої висновки Що я зрозумів/ла?	Підготовлені, розроблені матеріали впровадж модуля

ВЛАСНА «ВАЛІЗА ЗНАТЬ ТА ІДЕЙ»



Які цікаві ідеї та нові знання, ви отримали від занять? Створіть свою «валізу знань та ідей».

ПОРАДИ «ЯК МИ ДОСЯГАЄМО МЕТИ»

Доктор філософії та психолог Гайді Грант-Галворсон у виданні «Успішні. Як ми досягаємо мети» ділиться конкретними порадами, як досягати поставлених цілей. В українському перекладі від видавництва «Наш Формат», що нещодавно побачив світ, йдеться про всі підводні камені людської психології, які заважають нам досягати мети. «То як же нам ставити цілі так, аби вони не залишалися лише мріями? Оптимальна стратегія в постановці цілей – позитивно думати про те, як усе складеться, коли ви їх уже досягнете, однак реалістично ставитися до того, як саме ви до цих цілей ітимете». Формуйте ціль якомога конкретніше. «Скинути 3 кг» набагато краще, ніж «трохи схуднути», оскільки це дає вам уявлення про те, як буде виглядати ваш успіх. Точно знаючи, чого ви хочете, ви збережете мотивацію доти, доки не досягнете свого. Уникайте ціл ей на кшталт «докласти максимум зусиль» – вони занадто примарні й тому зовсім не мотивують. Обирайте

складні, але реалістичні цілі. Ставте високу планку, бо труднощі (якщо їх, звісно, можливо подолати) – це дуже ефективна мотивація. Але не забувайте: якщо поставите зависоку планку, ви, може, і досягнете своєї мети, однак далі не підете. Немає людини, яка б запланувала скинути 2 кг, а зрештою схудла на 10. Думайте «навіщо» або «що». Про цілі можна думати двома способами: абстрактно («навіщо я це роблю») та конкретно («що саме я роблю»). Наприклад, якщо вам потрібно навести лад у шафі, цю задачу можна сформулювати як «організувати простір» (тобто навіщо), а можна – «викинути одяг, який не ношу» (тобто що). Думайте про цілі в контексті «навіщо», коли вам потрібно зберегти мотивацію або уникнути спокус. Думайте про цілі в контексті «що», коли ваша задача особливо складна, незнайома або потребує тривалого опанування нових навичок. Мисліть позитивно, однак реалістично оцінюйте можливі труднощі. Віра у власні сили допомагає створити та підтримати мотивацію. Та незалежно від мети, не варто недооцінювати труднощі на шляху до її досягнення. Більшість дійсно чогось вартих цілей потребує часу, планування, зусиль та наполегливості. Вважаючи, ніби все саме має приплисти вам до рук, ви виявитеся не готовими до труднощів, і це може стати причиною невдачі. Використовуйте методику мисленнєвого контрастування. Думаючи про встановлення нової мети, обов'язково уявляйте не лише прекрасні наслідки її досягнення, а й перешкоди, що стоятимуть на вашому шляху. Такий процес мисленнєвого контрастування не лише допомагає зрозуміти, чи справді та чи інша ціль варта ваших зусиль, а й здатна активувати мотиваційні системи і максимально посилити вашу відданість визначеній меті. Спробуйте дізнатися, якоїви думки про власні здібності. Цілі, що ми ставимо собі, сформовані здебільшого нашими переконаннями про самих себе. Якщо є привабливі для вас цілі, яких ви чомусь досі уникали, настав час спитати себе чому. Наскільки ви впевнені, що ваші переконання правильні? Чи можна поглянути на ситуацію з іншого боку? Усвідомте, що ви можете змінитися. Вірити в те, що ви досягнете мети, – важливо. Однак настільки ж важливо й вірити в те, що ви здатні навчитися того, чого не вмієте. Багато хто вірить, що рівень інтелекту, особистість і статура незмінні – хай що ми робимо, а поліпшити ці характеристики неможливо. Переконавши себе у

цьому , ми прагнемо лише тих цілей , які дозволяють нам швидше самоствердитися, а не розвиватися та вдосконалюватися. На щастя, результати десятків років досліджень свідчать, що це переконання абсолютно хибне: насправді людина здатна змінитися, і наукові дані це доводять. Попіклуйтеся про своє середовище . Слова, що ми читаємо, об'єкти, котрі бачимо, люди, з якими взаємодіємо, – практично все , із чим ми маємо справу в навколишньому середовищі , може активувати підсвідому мету . Цілі інших людейтакож можуть «заражати» нас, наче епідемія. Використовуйте тригери , щоб активувати свою підсвідомість. Аби не втрачати мотивації, заповніть своє середовище нагадуваннями та тригерами , котрі не дадуть вашій підсвідомості зійти зі шляху. Простішими словами, розвісьте стікери із написами «успіх» та «ти все зможеш». При постановці цілей враховуйте три базові людські потреби. Не всі цілі принесуть вам тривале відчуття щастя і благополуччя, навіть якщо ви успішно досягнете їх. По-справжньому щасливими вас роблять цілі , що задовольняють базові людські потреби – у приналежності, компетентності та автономії. Пам'ятайте, що не все те золото, що блищить. Цілі, орієнтовані на зовнішнє підтвердження власної цінності , – наприклад, популярність, слава, багатство, — не лише не зроблять вас щасливими, а й активно послаблять відчуття благополуччя, адже заважають мати цілі, що дійсно принесуть вам користь. Якщо у вас є подібні цілі, зараз саме слушний час почати їх позбуватися. Довіртеся внутрішній мотивації, адже вона запалює найяскравіший вогонь у вашій душі . Цілі, які ви обрали самостійно , створюють внутрішню мотивацію. Завдяки цьому ви отримуєте більше насолоди від процесу досягнення мети, працюєте наполегливіше, підходите творчо і показуєте ліпші результати. Однак цю мотивацію може зруйнувати все , що здається нам контролем, – зокрема винагороди, покарання, дедлайни та постій ний зовнішній тиск . Якщо ви намагаєтеся мотивувати інших, будьте дуже обережні із заохоченнями. Будьте самостійними й автономними, тому що це живить мотивацію. Коли ми відчуваємо, що наші бажання враховують і нам дають право вибору (навіть ілюзорне), потреба в автономії задовольняється, мотивація посилюється, а благополуччя підвищується. Якщо ви не в змозі себе мотивувати нарешті взятися до справи , спробуйте побачити загальну картину.

Згадайте, чому мета для вас важлива. Ставте собі цілі запобігання: зосереджуйтеся на тому, що можете втратити в разі поразки. Дайте публічне зобов'язання. Якщо ви публічно зобов'яжетеся досягти мети – це підвищить мотивацію. Нікому не хочеться порушити обіцянку, дану привселюдно. Однак не забувайте, що ця методика ефективна, допоки угода в силі. Щойно вона завершується, мотивація послаблюється. Уся справа у виконанні. Частіше за все ми точно знаємо, що робити, аби досягти цілі, однак чомусь ніяк не можемо цього зробити. Зосередитися на виконанні – це ключ до успіху. Ловіть момент. Враховуючи наш завантажений графік і кількість цілей, не дивно, що ми регулярно втрачаємо можливості, оскільки банально не помічаємо їх. Щоб досягти мети, потрібно захопитися за ці можливості, перш ніж вони вислизнуть, як пісок крізь пальці. Захищайте свою мету. Цілі треба захищати від спокусу, відволікань та інших конкурентних цілей, які змагаються за вашу увагу та енергію і знижують мотивацію. Відслідкуйте виконання. Досягнення мети також вимагає ретельного самомоніторингу. Не розуміючи, як далеко ви просунулися до цілі, ви не зможете відповідним чином скоригувати власну поведінку та стратегії. Регулярно аналізуйте свій прогрес. Складіть план. Багато проблем, які виникають на нашому шляху до мети, можна вирішити, склавши простий план «якщо... то». Якщо ви намагаєтеся зловити момент, подолати спокусу, побороти тривожність і сумніви у власних силах або ж проявити наполегливість в особливо скрутні часи, у цьому вам можуть допомогти подібні плани.

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти психології кар'єри

Тема 5 Працюємо легально та безпечно

План

Вправа 1. Командна робота. Дискусія: «за» і «проти» роботи в Україні та за кордоном. Наведення аргументів, позитивних та негативних прикладів

Робота в Україні		Робота за межами України	
ЗА	ПРОТИ	ЗА	ПРОТИ
<i>близько до родини</i>	<i>низька заробітна плата</i>	<i>висока заробітна плата</i>	<i>далеко від родини</i>
			<i>багато ризиків</i>

Вправа 2. Відкриті усні дебати «Легальна робота vs висока зарплата». Проблемне питання: «Висока заробітна плата – єдиний чинник вибору роботи?» Висновки

ТАБЛИЦЯ «РОБОТА В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ»

Заповніть таблицю: наведіть аргументи «за» і «проти» роботи в Україні та за кордоном, позитивні та негативні приклади тощо. Зробіть висновки.

Робота в Україні		Робота за межами України	
ЗА	ПРОТИ	ЗА	ПРОТИ

Висновки: _____

Тема 6. Пошук та відбір вакансій

План

Вправа 1. Тестування «Як потрапити на роботу своєї мрії? Критерії відбору роботодавця» Можна пройти тест як командну вправу, опитуючи слухачів/слухачок на вибір. Або для більшої результативності дати можливість спочатку заповнити бланки індивідуально, а потім провести аналіз чи оцінювання.

ТЕСТ «ЯК ПОТРАПИТИ НА РОБОТУ СВОЄЇ МРІЇ? КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦЯ»

УМОВИ: Оберіть одну або декілька правильних відповідей.

1. Оберіть найбільш чітке визначення поняттю “цінності”:

А. суб’єктивні уявлення людей про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов,

дружба тощо;

Б. сімейне щастя, дружба, матеріальне благополуччя, любов, успішна кар’єра, порядність, чиста

совість;

В. кінцеві цілі людських прагнень, головні життєві орієнтири людини; спрямованість на цінності

визначає провідні інтереси особистості і сенс усього її життя.

2. Що таке бренд роботодавця або HR бренд?

А. репутація та образ компанії серед працівників та потенційних працівників;

Б. популярність продукції компанії серед її клієнтів;

В. особистий бренд HR-фахівця у соціальних мережах та серед колег.

3. Що таке «Hi Pro»?

А. програма розвитку навичок у компанії lifecell;

Б. додаток, у якому HR-фахівці найбільших та найуспішніших компаній розміщують «гарячі»

вакансії;

В. високопрофесійні люди, які поглиблюють та розширюють свої компетенції

4. Чим може бути небезпечним отримання зарплати «у конверті»?

А. це ризик у випадку втрати роботи бути соціально незахищеним/ою;

Б. це нормально, якщо роботодавець здається надійним;

В. це краще, бо “у конверті” зарплата часто більша.

5. Що таке «Total cash»?

А. все, що дає компанія працівнику, включно з заробітною платою, наприклад: спортзал,

навчання, харчування, компенсація вартості проїзду тощо;

Б. зарплата «у конверті» готівкою;

В. уся сума доходів (зарплата, премії, “відпускні”), які отримує працівник за рік у компанії.

6. У чому відображається бренд компанії, передусім, як роботодавця?

А. впізнаваність компанії та її назви, логотипу у ЗМІ та загалом у суспільстві;

Б. кількість лайків у соціальних мережах (Facebook, Instagram, Twitter) в офіційних сторінок

компанії, та на те, які відгуки пишуть користувач;

В. те, як телефонують з компанії, як зустрічають на рецепції, спілкуються на співбесіді та

наскільки прозорі умови роботи;

Г. географічне розміщення компанії, а також графік роботи.

Вправа 2. Брейнсторм «Де знайти роботу?». Визначення каналів. Брейнсторм («Brainstorm» англ.) – англійський аналог виразу «мозковий штурм». Брейнсторм – метод організації спільної групової, творчої роботи людей, розрахований на підвищення їх розумової активності і рішення складних завдань.

Вправа 3. Дискусія про критерії вибору роботодавця в групах. Оцінка уявного роботодавця та шляхів пошуку роботи (згідно таблиці). Дану вправу можна провести в малих групах. Робота в малих групах є особливою формою дискусії. Кожна група веде дискусію на задану тему і записує свої висновки, думки, пропозиції в кількох пунктах. Потім обирає спікера, який представляє результати роботи групи іншим

учасникам/учасницям, аргументуючи їх. Можна попросити групи записати результати своєї роботи на фліпчарті, це полегшить презентацію.

Вправа 4. Рекомендувати слухачам/слухачкам під час перегляду відео
https://www.youtube.com/watch?time_continue=15&v=xeebmsCViO0&feature=emb_logo заповнювати таблицю відбору роботодавців по критеріям та оцінки шляхів пошуку роботи

ТАБЛИЦЯ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦІВ ПО КРИТЕРІЯМ ТА ОЦІНКИ ШЛЯХІВ ПОШУКУ РОБОТИ

Заповніть таблицю:

- Впишіть критерії оцінки роботодавця по важливості для Вас в порядку спадання
- Впишіть шляхи пошуку роботи, якими ви можливо будете користуватись
- Оцініть роботодавця по обраними вами критеріями, наприклад, поставивши оцінку від 1 до 10, та доцільність методів для його пошуку

Критерії оцінки потенційних роботодавців та вакансій/РОБОТОДАВЦІ	Роботодавець 1	Роботодавець 2	Роботодавець 3	ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ПОШУКУ РОБОТИ
Критерій 1				Метод 1
Критерій 2				Метод 2
Критерій 3				Метод 3
Критерій 4				Метод 4
Критерій 5				Метод 5
Критерій 6				Метод 6
Критерій 7				Метод 7
Критерій 8				Метод 8
Критерій 9				Метод 9
Критерій 10				Метод 10

Тема 7. E-mail, соціальні мережі та job-сайти. Мапа працевлаштування

План

Вправа 1. Створення посту в соцмережі (допису) про пошук роботи. Пошук цільових груп, сторінок в соцмережах по працевлаштуванню та підписка на них.

Вправа 2. Робота в невеликих групах або персонально: Практична робота з job-сайтами – пошук та відбір вакансій за визначеними критеріями. Заповніть таблицю вакансій. Давайте скористаємось додатком 3 до заняття 2.3 «Таблиця відбору роботодавців по критеріям та оцінки шляхів пошуку роботи», додатками 2 та 3 до заняття 2.4 «Таблиця вакансій»

ТАБЛИЦЯ ПІДБРАНИХ ВАКАНСІЙ НА JOB-САЙТАХ

Заповніть таблицю:

- Влишіть сайти з пошуку роботи, якими ви скористались.
- Влишіть обрані вами вакансії, знайдені за допомогою цих сайтів, та опишіть критерії оцінки, по яким ви обрали дані вакансії (заробітна плата, офіційне працевлаштування, умови, графік роботи тощо).

Сайти з пошуку роботи	ОБРАНІ ВАКАНСІЇ Компанія, посада, контактні дані	Критерії оцінки потенційних роботодавців та вакансій

Вправа 3. Самостійно провести пошук вакансій за допомогою Інтернет-сервісів.

Рекомендована література

Методичне забезпечення

1. Програма навчальної дисципліни «Психологія кар'єри» для студентів спеціальності «123 Комп'ютерна інженерія» (освітня програма «Спеціалізовані комп'ютерні системи») усіх форм навчання / Укл. : В.В. Кузьмін. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2024. 13 с.
2. Тексти (конспект лекцій) з дисципліни «Психологія кар'єри» для студентів усіх спеціальностей та форм навчання / Укл. : В.В. Кузьмін. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2024. 58 с.
3. Методичні вказівки до практичних занять з дисципліни «Психологія кар'єри» для студентів усіх спеціальностей та форм навчання / Укл.: В.В. Кузьмін. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2024. 32 с.

Базова

1. Планування кар'єри: 6 кроків до успіху. - К.: Видавництво «Юстон», 2017. 32 с.
2. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [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. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В.Т. Лозовецька. – Київ: 2019. 279 с.
4. Таран, В. О. Кадрова політика в державній службі: Навчально-методичний посібник [Текст] / В.М. Попович, В.О. Таран. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2020. 214 с.
5. Управління персоналом : підручник / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О.В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

Допоміжна

1. Балахтар В. Психологія особистості фахівця з соціальної роботи : монографія / В. Балахтар. – К. : Талком, 2018. 386 с.

2. Кузьмін В. В. Особливості кар'єрних стратегій у рамках структурного функціоналізму / В. В. Кузьмін // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. - 2018. - Вип. 80. С. 30-38. - Режим доступу: <http://soctech-journal.kpu.zp.ua/archive/2018/80/6.pdf>
3. Кузьмін В. В. Особливості реалізації кар'єрних стратегій в рамках постструктуралізму. Науково-теоретичний альманах «Грані». 2020. Т. 23, № 3. С.46–56. Режим доступу : <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/1477/1449>
4. Кузьмін В.В. «Ситуація ножиць» як інституційна пастка реалізації кар'єрних стратегій в Україні: чинники появи та шляхи подолання / В.В. Кузьмін // Український соціологічний журнал. Харків: Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2018. № 1–2. Вип. 19–20. С. 58–63. Режим доступу : <https://periodicals.karazin.ua/usocjour/article/view/14671>
5. Кузьмін В.В. Концептуалізація понять «кар'єра»та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів / В. В. Кузьмін // Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Серія: філософія, філософія права, політологія, соціологія : зб. наук. пр. / редкол.: О.Г. Данильян та ін. – Харків : Право, 2021. - №1 (48). С. 206–220. Режим доступу : <http://fil.nlu.edu.ua/article/view/224813>
6. Кузьмін В.В. Соціально-психологічні аспекти управління кар'єрними стратегіями персоналу та його мотивацією в умовах війни / В.В.Кузьмін / Габітус : наук. журнал. Одеса : Причорномор. наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій, 2024. Вип. 63. С. 184-190. <http://habitus.od.ua/journals/2024/63-2024/34.pdf> Наукове фахове видання група Б (053 Психологія, 054 Соціологія)
7. Кузьмін В.В. Соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах / В.В. Кузьмін // Psychological patterns of social processes and personality development in modern society : Scientific monograph. Riga, Latvia : “Baltija Publishing”, 2023. PP.228-254. (підрозділ у науковій монографії).
8. Кузьмін В.В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. Габітус : наук. журнал. Одеса : Причорномор.наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій, 2022. Вип. 33. С. 9–14. <http://habitus.od.ua/journals/2022/33->

- 2022/1.pdf Наукове фахове видання група Б (053 Психологія, 054 Соціологія)
9. Kononenko, O., Ivanchenko, A., Gaivoronska, T., Khitrova, T., Semenko, S., Kuzmin, V. (2024). Psychological and Social-Communication Aspects of HR Management Career in Wartime, Including Stress, Motivation, Will and Efficiency of Working Conditions. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 84, 206-223, <https://doi.org/10.33788/rcis.84.14> (scopus)
 10. Kuzmin V. V. , Stadnyk A.H., Speransky I. O.. Assessment of psychological perceptions of young people about employment in wartime conditions. Professional training of future specialists amidst modern realities : scientific monograph. Vol. 1. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2025. PP. 507-533.
 11. Kuzmin, V., & Stadnyk, A. (2021). Соціальний екскурс кар'єрних вподобань українців. Епістемологічні дослідження в філософії, соціальних і політичних науках, 4(2), 37-45. <https://doi.org/10.15421/342120>
<https://visnukpfs.dp.ua/index.php/PFS/article/view/1061>
 12. Kuzmin, V., Gaivoronska, T., Khitrova, T., Velykzhanina, D., Kazannikova, O., Kuzmina M. (2023). Communicative and Psychological Aspects of Professional Career Development: Exploring the Differences. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 81, 129-147, DOI: 10.33788/rcis.81.8 (scopus)
 13. Kuzmin, V., Gugnin, E., Stashuk, O., Kudinova, M., & Chervonenko, K. (2022). Modeling career strategies for members of different social groups. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research, Special Issue*, 12/01-XXVII, 29-34. (WOS)
 14. Kuzmina, M., Karpenko, A., Tabunshchuk, G., Kuzmin, V., Karpenko, N., & Popovych, V. (2021). Career strategies approach for the digitalised world requirements doi:10.1007/978-3-030-68201-9_53 (WOS)
 15. Kuzmina, Mariia; Kuzmin, Viktor; Mosaiev, Yurii; Karpenko, Natalia; Kyryl Tarasenko. Forecasting Career-And Competence Indicators of a Social Worker in the Context of Digital Transformations of the Society SHS Web of Conferences; Les Ulis, Том 100, (2021). DOI:10.1051/shsconf/202110004005 (подано на індексацію до WOS)
 16. Wiktor Kuzmin, Maria Kuzmina, Alyona Stadnyk. Społeczna technologizacja konkurencyjnego doboru personelu jako kryterium pomyślnego kształtowania strategii kariery. *Aktualne*

problemy społeczne Polski i Ukrainy. Aspekty partnerstwa w edukacji i pomocy społecznej: monografia. Chełm: Państwowa Akademia Nauk Społecznych Chełmie; Chełmskie Towarzystwo Naukowe, 2023. S. 49-58.

17. Zoska, Y. V., Scherbyna, V. M., Kuzmin, V. V., Stadnik, O. F., & Bondarenko, O. V. (2020). Career networking as a praxeological communicative practice of the XXI century in social theory. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 3048-3056. doi:10.6000/1929-4409.2020.09.371 Retrieved from www.scopus.com

Інформаційні ресурси

1. Інтернет-представництва органів державної влади та місцевого самоврядування, Державного комітету статистики;
2. Матеріали нормативно-правових актів України та науково-практичні коментарі до них (1991-2024 рр.);
3. Матеріали досліджень.

