

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
Кафедра електроніки та управляючих систем

“ЗАТВЕРДЖУЮ”
Проректор
з науково-педагогічної роботи
Олександр ГОЛОВКО
» _____ 2022 р.



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Чинники успішного працевлаштування за фахом»

| | |
|---------------------|--------------------------------------|
| рівень вищої освіти | <u>другий (магістерський) рівень</u> |
| галузь знань | <u>12 Інформаційні технології</u> |
| спеціальність | <u>123 Комп'ютерна інженерія</u> |
| освітня програма | <u>Комп'ютерна інженерія</u> |
| вид дисципліни | <u>за вибором</u> |
| факультет | <u>комп'ютерних наук</u> |

Програму рекомендовано до затвердження Вченою радою факультету комп'ютерних наук
«29» серпня 2022 року, протокол № 14

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ:

кандидат біологічних наук, доцент кафедри електроніки та управляючих систем **Васильєва
Лариса Валентинівна**

Програму схвалено на засіданні кафедри електроніки та управляючих систем
Протокол від «29» серпня 2022 року № 12

В.о. завідувача кафедри електроніки та управляючих систем


Максим ХРУСЛОВ

Програму погоджено з гарантом освітньої програми «Комп'ютерна інженерія»

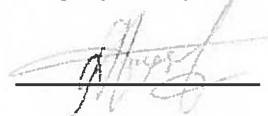
Гарант освітньої програми «Комп'ютерна інженерія»


Олена ТОЛСТОЛУЗЬКА

Програму погоджено науково-методичною комісією факультету комп'ютерних наук

Протокол від «25» серпня 2022 року № 1

Голова науково-методичної комісії факультету комп'ютерних наук


Анатолій БЕРДНІКОВ

ВСТУП

Програма навчальної дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» складена відповідно до освітньо-професійної програми підготовки другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальностей 123 Комп'ютерна інженерія.

Навчальна програма з дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» розроблена з урахуванням того, що студенти на освітньо-кваліфікаційному рівні «бакалавр» засвоїли головні знання та вміння щодо успішного працевлаштування, а також окремі питання в дисциплінах професійного спрямування. Вона передбачає вивчення актуальних питань : складання резюме, написання супровідного листа, проходження співбесіди для конкретної галузі господарської, економічної та науково-дослідної діяльності з урахуванням особливостей майбутньої професійної діяльності випускників, а також досягнень науково-технічного прогресу.

Зважаючи на різноманітність видів діяльності та специфічність виробничих завдань у навчальній програмі дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» подані тільки загальні вимоги щодо структури та змісту дисципліни, отриманих знань та вмінь. У переліку рекомендованої літератури наведені лише джерела загального характеру, вимоги яких є актуальними для фахівців усіх спеціальностей.

Навчальна програма дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» передбачає детальний розгляд усіх головних етапів працевлаштування з урахуванням особливостей підготовки магістрів за відповідними спеціальностями підготовки та майбутньої професійної діяльності випускників.

1. Опис навчальної дисципліни

1.1 Метою навчальної дисципліни є формування у студентів компетентностей щодо ефективного працевлаштування, формуванні у майбутніх фахівців умінь та компетенцій для забезпечення ефективного працевлаштування з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду, а також в усвідомленні необхідності успішної професійної діяльності

1.2 Основними завданнями вивчення дисципліни є: засвоєння студентами методів збирання, обробки та аналізу інформації стосовно пошуку роботи, формування у них здатності долати невдачі на цьому етапі, вміння використовувати як загальні, випробувані методи пошуку роботи так і конкретні ситуації, що виникають на співбесіді з роботодавцями

та за умов конкуренції, а також під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

Засвоївши програму навчальної дисципліни «Чинники успішного працевлаштування за фахом» магістри за відповідними спеціальностями та спеціалізаціями мають бути здатними завдання з пошуку роботи за фахом.

В ході вивчення дисципліни у студента повинні формуватися наступні компетентності.

Інтегральна компетентність:

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі і проблеми в галузі комп'ютерної інженерії, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності (ЗК).

- Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми за професійним спрямуванням (ЗК01);
- Здатність проведення досліджень на відповідному рівні (ЗК02);
- Здатність професійно спілкуватися державною, і, як мінімум, однією іноземною мовою як усно, так і письмово (ЗК03);
- Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел (ЗК04);
- Здатність до творчого, креативного і абстрактного мислення, аналізу та синтезу (ЗК05);
- Здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК06);
- Здатність розробляти проекти і управляти ними (ЗК07);
- Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт (ЗК08);
- Здатність працювати як індивідуально, так і в команді (ЗК09);

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (ФК)

- Здатність обґрунтовано обирати та застосовувати фундаментальні знання і моделі, а також технології створення та використання прикладного і спеціалізованого програмного забезпечення для розв'язування складних професійних задач і проблем комп'ютерної інженерії (ФК01);
- Здатність розробляти, впроваджувати та аналізувати нормативні документи, положення, інструкції й вимоги технічного та організаційного спрямування, а також інтегрувати, аналізувати і використовувати кращі світові практики, стандарти з метою здійснення професійної діяльності в галузі комп'ютерної інженерії (ФК02);
- Здатність застосовувати системний підхід до вирішення науково-технічних завдань комп'ютерної інженерії (ФК04);
- Здатність досліджувати, розв'язувати складні професійні завдання і проблеми на основі розуміння технічних аспектів забезпечення контролю якості продукції (ФК05);
- Здатність досліджувати, розробляти та впроваджувати засоби і системи автоматизації проектування до розробки компонентів комп'ютерних систем та мереж, Інтернет додатків, кіберфізичних систем тощо (ФК06);

- Здатність застосовувати комплексний підхід до вирішення експериментальних завдань модернізації та реконструкції комп'ютерних систем та мереж, різноманітних вбудованих і розподілених додатків, зокрема з метою підвищення їх ефективності (ФК07);
- Здатність дотримуватися правових і етичних норм з питань інтелектуальної власності (ФК09);
- Здатність проводити та організовувати, планувати науково-дослідницьку діяльність в сфері комп'ютерної інженерії, відповідно вітчизняним та світовим стандартам і вимогам (ФК10);
- Здатність аргументувати вибір методів розв'язування складних спеціалізованих задач і проблем, критично оцінювати отримані результати, обґрунтовувати та захищати прийняті рішення (ФК11);

1.3 Кількість кредитів – 6

1.4 Загальна кількість годин - 180

| 1.5 Характеристика навчальної дисципліни | |
|--|-------------------------------------|
| Нормативна / за вибором | |
| Денна форма навчання | Заочна (дистанційна) форма навчання |
| Рік підготовки | |
| 1-й | 1-й |
| Семестр | |
| 2-й | 2-й |
| Лекції | |
| 16 год. | _____ год. |
| Практичні, семінарські заняття | |
| 16 год. | _____ год. |
| Лабораторні заняття | |
| _____ год. | _____ год. |
| Самостійна робота | |
| 148 год. | _____ год. |
| у тому числі індивідуальні завдання | |
| 5 год. | |

1.6 Заплановані результати навчання

знати:

- зміст та основні положення державних програм (законодавчо-нормативної документації) в сфері зайнятості і працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;
- правила побудови стратегії пошуку роботи;
- вимоги до документального супроводу працевлаштування;
- правила ділового спілкування із роботодавцем;
- головні вимоги до фахової підготовки;

- сучасну систему державної служби зайнятості як центра реалізації державної політики зайнятості населення;
- систему органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування у сфері соціального становлення та розвитку молоді;
- повноваження відповідних державних органів у сфері зайнятості населення;
- повноваження агентств з працевлаштування, рекрутингових агентств, кадрових агентств;
- повноваження спеціалізованих державних установ, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді;
- основні напрями регулювання ринку праці, зайнятості та умов праці;
- вимоги норм національного законодавства у сфері працевлаштування;
- принципи соціального становлення та розвитку молоді;
- загальні вимоги до написання резюме, його специфіку та функції;
- особливості початкової соціалізації у робочому колективі;
- можливості комунікативної компетентності як основного чинника ефективного старту та кар'єрного зросту.

вміти:

- визначати стратегічні цілі професійної діяльності;
- аналізувати сучасний ринок праці і попит-пропозицію на вакансії за фахом;
- вільно оперувати правилами складання власного портфоліо для пошуку роботи;
- презентувати власні професійні і творчі здібності під час проходження співбесіди та випробувального терміну;
- аналізувати та оцінювати проблеми соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді;
- орієнтуватися у законодавчо-нормативній базі у галузі працевлаштування випускників вищих навчальних закладів;
- правильно узагальнювати і аналізувати статистичну і практичну інформацію у сфері зайнятості;
- застосовувати набуті знання щодо практичних підходів до вирішення проблем працевлаштування;
- орієнтуватися у конкретних життєвих ситуаціях, що виникають в умовах конкуренції на реальному ринку праці;
- розробляти індивідуальні програми кар'єрного зростання, презентувати власний професійний та творчий потенціал;
- правильно написати резюме, оголошення про пошук роботи, брати участь у співбесіді з роботодавцями;
- реалізовувати набуті особистісні та професійні компетентності під час проходження випробувального строку на конкретному робочому місці.

мати навички:

- самостійної роботи зі спеціалізованими джерелами вакансій;
- складання резюме різних типів, у тому числі інтерактивного;
- складання супровідного і рекомендаційних листів до резюме та їх розміщення у мережі Інтернет;
- проходження процедур тестування під час прийому на роботу;
- підготовки та проходження співбесіди із роботодавцем.

В результаті вивчення дисципліни у студента повинні формуватися наступні програмні результати навчання (ПРН).

- Знати і розуміти сучасні методи наукових досліджень, організації та планування експерименту, збирання даних та моделювання в комп'ютерних системах (ПРН01);
- Знати та розуміти вплив науково-технічних рішень в суспільному, економічному, соціальному і екологічному контексті (ПРН03);
- Мати фундаментальні знання і розуміння моделей, а також технологій створення та використання прикладного і спеціалізованого програмного забезпечення розв'язування професійних задач і проблем комп'ютерної інженерії (ПРН06);
- Знати засоби автоматизації проектування до розробки компонентів комп'ютерних систем та мереж, Інтернет додатків, кіберфізичних систем тощо (ПРН07);
- Знати методи організації, планування науково-дослідницької діяльності в сфері комп'ютерної інженерії, відповідно вітчизняним та світовим стандартам і вимогам (ПРН08);
- Вміти застосовувати знання для аналізу інженерних продуктів, процесів і систем за встановленими критеріями, ідентифікації, формулювання і розв'язування науково-технічних задач комп'ютерної інженерії, використовуючи методи, що є найбільш придатними для досягнення поставлених цілей (ПРН09);
- Мати навички автономного і самостійного навчання у сфері комп'ютерної інженерії і дотичних галузей знань, аналізувати власні освітні потреби та об'єктивно оцінювати результати навчання (ПРН11);
- Вміти розробляти, впроваджувати та аналізувати нормативні документи, положення, інструкції й вимоги технічного та організаційного спрямування, а також інтегрувати, аналізувати і використовувати кращі світові практики, стандарти з метою здійснення професійної діяльності в галузі комп'ютерної інженерії (ПРН12);
- Вміти розробляти нормативно-технічні документи та стандарти в області комп'ютерної інженерії на програмні, інженерні продукти, процеси і системи (ПРН13);
- Вміти застосовувати системний підхід до вирішення науково-технічних завдань комп'ютерної інженерії (ПРН14);
- Здатність аргументувати вибір методів розв'язування складних спеціалізованих задач і проблем, критично оцінювати отримані результати, обґрунтовувати та захищати прийняті рішення (ПРН18);

- Зрозуміло і недвозначно доносити власні висновки з проблем комп'ютерної інженерії, а також знання та пояснення, що їх обґрунтовують (ПРН21);
- Використовувати інформаційні технології для ефективного спілкування на професійному та соціальному рівнях (ПРН22);
- Здатність адаптуватись до нових ситуацій, обґрунтовувати, приймати та реалізовувати у межах компетенції рішення (ПРН23);
- Усвідомлювати необхідність навчання впродовж усього життя з метою поглиблення набутих та здобуття нових фахових знань, удосконалення креативного мислення (ПРН24);
- Якісно виконувати роботу та досягати поставленої мети з дотриманням вимог професійної етики як самостійно, так і в команді (ПРН25).

2. Тематичний план навчальної дисципліни

Розділ 1. Основні чинники успішного працевлаштування

Тема 1. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді.

Процес працевлаштування як необхідний момент самореалізації. Механізми подолання певних страхів у випускників на початку пошуку роботи. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді. Самозайнятість як один із шляхів працевлаштування молоді. Основні проблеми працевлаштування молоді. Важливі шляхи працевлаштування.

Тема 2. Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників

Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників. Відповідальні особи та контакти. Допомога структурних підрозділів при працевлаштуванні студента чи випускника.

Тема 3. Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування

Поняття та основні відмінності агентств з працевлаштування, рекрутингових агентств, кадрових агентств. Організація та специфіка їх роботи. Особливості співпраці з ними. Державні служби зайнятості як центр реалізації державної політики зайнятості населення. Використання новітніх технологій під час пошуку роботи. Пошук випускниками вільних вакансій в Інтернеті. Поняття алгоритму пошуку роботи. Відмінності між рекрутинговим та кадровим агентством. Поняття «алгоритм пошуку роботи».

Тема 4. Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи

Загальні вимоги до написання резюме. Види резюме: хронологічне та функціональне; резюме комбінованого типу; резюме в форматі відео презентації. Підготовча робота, підбір даних фактів, документів та рекомендацій для складання резюме. Структура резюме: з чого складається резюме та що важливо знати про кожну з його складових, аби уникнути помилок. Особливості написання резюме для молодих фахівців без досвіду. Правила складання супровідного листа до резюме: Як виділитися серед конкурентів. Структура супровідного листа. Що таке супровідний лист, головна мета, акценти та питання, на які потрібно відповісти. Мета написання супровідного листа до резюме.

Тема 5. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем.

Стратегії успішного «підкорення» роботодавця. Підготовка до співбесіди: що потрібно зробити до інтерв'ю, щоб успішно презентувати себе. Найпопулярніші питання співбесіди: чому їх задають ейчари та як слід на них відповідати. Чого ніколи не можна говорити на співбесіді. Головні правила обговорення фінансових питань на співбесіді. Як пройти нестандартне інтерв'ю: особливості проходження групового, стрес-інтерв'ю та інтерв'ю з декількома інтерв'юерами. Поняття тестування. Зміст та функції тестування при проходженні співбесіди безпосередньо у потенційного роботодавця та у рекрутинговій компанії. Види та методи тестування. Особливості самостійної підготовки до проходження різних видів тестів.

3. Структура навчальної дисципліни

| Назви розділів і тем | Кількість годин | | | | |
|--|-----------------|--------------|-----------|-----|------------|
| | Денна форма | | | | |
| | Усього | у тому числі | | | |
| л | | п | лаб | інд | ср |
| Розділ 1. . Основні чинники успішного працевлаштування | | | | | |
| Тема 1. Проблема працевлаштування та зайнятості молоді. | 32 | 2 | 2 | | 28 |
| Тема 2. Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників | 34 | 2 | 2 | | 30 |
| Тема 3. Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування | 38 | 4 | 4 | | 30 |
| Тема 4. Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи | 38 | 4 | 4 | | 30 |
| Тема 5. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем. | 38 | 4 | 4 | | 30 |
| Усього годин | 180 | 16 | 16 | | 148 |

4. Теми практичних (лабораторних) занять

| № з/п | Назва теми | Кількість годин |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Проблема працевлаштування та зайнятості молоді. | 2 |
| 2 | Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників | 2 |
| 3 | Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування | 4 |
| 4 | Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи | 4 |
| 5 | Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем. | 4 |
| | Разом | 16 |

5. Завдання для самостійної роботи

| № з/п | Види, зміст самостійної роботи | Кількість годин |
|-------|---|-----------------|
| 1 | Вивчити теоретичні основи та відповіді на питання Проблема працевлаштування та зайнятості молоді. | 28 |
| 2 | Вивчити теоретичні основи та відповіді на питання. Характеристика основних функцій підрозділу вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників | 30 |
| 3 | Вивчити теоретичні основи та відповіді на питання . Алгоритм пошуку роботи та специфіка роботи з агентствами з працевлаштування | 30 |
| 4 | Вивчити теоретичні основи та виконати завдання. Резюме як основний документ особистості, що зайнята пошуками роботи | 30 |
| 5 | Вивчити теоретичні основи та виконати завдання. Тестування та інтерв'ю, як основні методи перевірки кандидата на роботу. Співбесіда з роботодавцем. | 30 |
| | Разом | 148 |

6. Індивідуальні завдання

1 контрольна робота

7. Методи навчання

Як правило лекційні та практичні заняття проводяться аудиторне. В умовах дії карантину заняття проводяться відповідно до Наказу ректора Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (аудиторне або дистанційно за допомогою платформ Google Meet або Zoom).

На досягнення освітніх цілей спрямовані такі методи навчання студентів:

– *практичні* (використовують для пізнання дійсності, формування навичок і вмінь, поглиблення знань. Під час їх застосування використовуються такі прийоми: планування виконання завдання, постановка завдання, оперативне стимулювання, контроль і регулювання, аналіз результатів, визначення причин недоліків);

– *пояснювально-ілюстративний* (використовують для викладання й засвоєння нового навчального матеріалу, фактів, підходів, оцінок, висновків тощо);

– *репродуктивний* (для застосування студентами вивченого на основі зразка або правила, алгоритму, що відповідає інструкціям, правилам, в аналогічних до представленого зразка ситуаціях);

8. Методи контролю

Лекційні заняття з навчальної дисципліни проводяться з комплексним застосуванням технічних засобів навчання, зокрема за допомогою комп'ютерних засобів відеовідображення. Заняття забезпечуються навчальними та наочними посібниками.

З метою поглиблення вивчення дисципліни на набуття навичок і вмінь самостійної роботи з підготовки кваліфікованих резюме та супроводжувальних листів студенти виконують домашню самостійну роботу. Перелік тем для домашньої самостійної роботи надані у робочій навчальній програмі.

Контроль засвоєння навчального матеріалу здійснюється шляхом: поточного контролю, проведення письмового підсумкового контролю знань.

9. Схема нарахування балів

| Поточний контроль та самостійна робота | | | | | | Разом | Залікова робота | Сума |
|--|----|----|----|----|--|-------|-----------------|------|
| Розділ 1 | | | | | Контрольна робота, передбачена навчальним планом | | | |
| T1 | T2 | T3 | T4 | T5 | | | | |
| 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 20 | 60 | 40 | 100 |

Критерії оцінювання

Критерії оцінювання знань студентів під час поточного контролю.

1. Відвідування лекцій:

2 бали: студент відвідав 66 -100 % лекційних занять;

1 бал: студент відвідав 21-65 % лекційних занять;

0 балів: студент відвідав 0 -20 % лекційних занять;

2. Практичні заняття:

3 бали: виконано практичне завдання у повному обсязі, системно, логічно з застосуванням теоретичних знань, отриманих на лекції;

2 бали: виконано завдання з незначними помилками;

1 бал: практичне завдання виконано не в повному обсязі, але в цілому задовільно; студент відвідав заняття, але мета практичного завдання досягнута не в повній мірі;

0 балів: студент відвідав заняття, але практичну роботу не завершив студент .не виконав практичну роботу.

Штрафні бали: «- 4» студент був відсутній на практичному занятті без поважної причини.

Критерії оцінювання знань студентів під час підсумкового контролю.

Підсумкова робота складається з трьох питань, які мають на меті перевірити рівень знань студентів. Відповіді студента на перше питання максимально оцінюється 10 балами, на друге та третє – по 15 балів. Таким чином загальна оцінка за екзамен визначається за наступними критеріями:

30-40 балів:

Відповідь студента:

- містить повний, розгорнутий, правильний виклад матеріалу з поставленого питання;
- демонструє знання основних понять і категорій та взаємозв'язку між ними, вірно розуміння змісту основних теоретичних положень;
- вказує на вміння давати змістовний та логічний аналіз матеріалу з поставленого питання;
- містить послідовний та аргументований розв'язок задачі (завдання); вірно зроблені розрахунки до задачі;
- демонструє знання різних наукових концепцій та підходів щодо певної науково-теоретичної чи науково-практичної проблеми, пов'язаної з поставленим питанням;
- здатність робити власні висновки в разі неоднозначності, спірного чи проблемного характеру поставленого питання чи проблеми

10-30 балів:

Студент дав досить змістовну відповідь на поставлене питання, але відповідь містить наступні недоліки:

- недостатня повнота, незначні неточності чи прогалини при поясненні того чи іншого аспекту питання;
- недостатньо детально розкритий предмет запитання, а основні поняття носять тезисний характер;
- оформлення екзаменаційної роботи в цілому є акуратним, але містить виправлення;
- окремі формулювання є нечіткими; міститься інформація, котра не відноситься до змісту екзаменаційного питання;
- відповідь на ситуаційне завдання є недостатньо аргументованою;
- алгоритм розв'язку задачі є вірним, однак допущені помилки при розрахунках.

5-10 балів:

Студент дав відповідь на поставлене питання, однак допустив суттєві помилки як змістовного характеру, так і при оформленні відповіді на питання, а саме:

- зміст відповіді свідчить про прогалини у знаннях з відповідного питання або ж про невірне розуміння окремих аспектів поставленого питання;
- відповідь викладена недостатньо аргументовано та/або з порушенням правил логіки при поданні матеріалу;
- відповідь не містить аналізу проблемних аспектів поставленого питання, свідчить про недостатню обізнаність з основними науковими теоріями і концепціями, що стосуються відповідного питання;
- у роботі багато грубих орфографічних помилок;
- порушено алгоритм розв'язку задачі і/або присутні помилки при розрахунках, відсутні висновки;
- обґрунтування відповіді до ситуаційного завдання є слабо аргументованим і/або в окремих аспектах алогічним.

0-5 балів:

Студент взагалі не відповів на питання, або його відповідь є неправильною, тобто містить грубі змістовні помилки щодо принципових аспектів поставленого питання. Аргументація відсутня взагалі або ж є абсолютно безсистемною чи алогічною. Задача розв'язана невірною. Відповідь на ситуативне завдання є необґрунтованою та алогічною.

Шкала оцінювання

| Сума балів за всі види навчальної діяльності протягом семестру | Оцінка |
|--|----------------------------------|
| | для дворівневої шкали оцінювання |
| 90 – 100 | зараховано |
| 70-89 | |
| 50-69 | |
| 1-49 | не зараховано |

10. Рекомендована література**Основна література**

1. Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 (1988р.); Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965– 1999, Том II, Міжнародне бюро праці, Женева. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
2. Постанова КМУ від 08.09.2010 р. № 831 "Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 роки".
3. Наказ Мінпраці № 307, 20.11.2000 "Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності". Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2000 р. за № 915/5136.
4. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навчальн. посіб. / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.
5. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальн. посіб. / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 642 с.
6. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навчальн. посібн. / Г.В. Осовська. – К.: ЦУЛ, 2008 – 224 с.
7. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М. Балакірева, О.О. Яременко, О.В. Валькована, та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132с.
8. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 –2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» / Авт. кол.: Гальчинський А.С., Геєць В.М. та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. Інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
9. Яценко А.Б. Міжнародні ринки ресурсів: навч. посіб. / А.Б. Яценко. – К.: ЦУЛ, 2005. – 194 с.
10. Василенко С.В. Корпоративна культура як інструмент управління персоналом.. – Изд.: Дашков и Ко, 2009

11. Корпоративна культура: Навчальний посібник/ Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – Київ: 2003. – 403с.
12. Русинка І. Конфліктологія. - К.: Професіонал, 2007. — 334 с.
13. Циба В.Т. Системна соціальна психологія. - К.: ЦНЛ, 2006. - 328с.

Додаткова література

1. Гуменюк О. Особливості ситуативного та вікового розвитку Я- концепції / О. Гуменюк // Психологія і суспільство. – 2005. – № 1. – С. 46 – 62.
2. Занюк С. С. Психологія мотивації /С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
3. . HarvardBusinessReview (HBR on MeasuringCorporatePerformance). – АльпинаБизнес Букс, 2007
4. Сагайдак О. П. Дипломатичний протокол та етикет. — К.: Знання, 2005. — 260 с.
5. Як успішно пройти тестування при прийомі на роботу / Салі Венсон, Пітер Роудс. – М.: ГИППО, 2009. – 304 с.
6. Прийняття на роботу. Співбесіда, анкетування / Гордієнко К.Д.— К.: КНТ, 2006. – 184 с.
7. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996, № 30, ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.
9. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ.
11. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 року N 2998-ХІІ
12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р.
13. Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 р. №992
14. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2007 р. № 219
15. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл.. — 3. вид., перероб. та доп. — Х.: Консум, 2002. — 528с.
16. Трудове право України: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П.Д. [та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П.Д. Пилипенка; Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. - 4-те вид., переробл. та допов. - К. : ІнЮре, 2010. - 533 с.
17. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. - К. : Юрінком Інтер, 2009. - 621 с.