

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджменту



**«Затверджую»
Завідувач кафедри
(Михайлов А.М.)**

« 09 » червня 2020 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ (СИЛАБУС)

СГСЕ 3 Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні

Спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування»

**Освітня програма: «Регіональне управління» (другий рівень
(магістерський) вищої освіти**

Факультет: Економіки і менеджменту

2020 – 2021 навчальний рік

Робоча програма з дисципліни «Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні» для магістрів за спеціальністю: 281«Публічне управління та адміністрування», ОП «Регіональне управління».

Розробник: Михайлова Л.І., д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту.

Л. Михайлова

Робоча програма розглянута на засіданні кафедри менеджменту.

Протокол № 12 від "09" червня 2020 року.

Завідувач кафедри менеджменту *А.М. Михайлов* (**А.М.Михайлов**)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Погоджено:

Гарант освітньо-професійної програми

(керівник проектної групи) *О.П. Славкова* (Славкова О.П.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Декан факультету економіки та менеджменту

Н.І. Строченко (Строченко Н.І.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Методист відділу якості освіти,
ліцензування та акредитації

Ж.Бар (*Ж.Барамік*)

Зареєстровано в електронній базі: 23.07 2020 р.

дата

© СНАУ, 2020 рік

© Михайлова Л.І., 2020 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		Заочна форма навчання	Денна форма навчання
Кількість кредитів – 4	Галузь знань: 28 Публічне управління та адміністрування	Нормативна	
Модулів –2	Спеціальність; 281 – Публічне управління та адміністрування Освітня програма: Регіональний менеджмент	Рік підготовки:	
Змістових модулів: 2		2020-2021-й	
		Курс	
		2-й	
		Семестр	
Загальна кількість годин -120		2-й	
		Лекції	
		12 год.	
		Практичні, семінарські	
		12 год.	
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		96год.	.
		Індивідуальні завдання:	
		Вид контролю: іспит	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4,0 самостійної роботи - 2,0	Освітній ступінь: магістр		

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:
для заочної форми навчання – 24/96 (20% : 80%).

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

2.1. Метою вивчення даної дисципліни є формування системи теоретичних знань, засвоєння методологічних основ та здобуття практичних навиків з формування лідерства та розвитку HR - менеджменту в публічному управлінні, в органах регіонального управління за умов реалізації адміністративно-територіальної реформи, посилення конкуренції в бізнес середовищі та глобалізаційних викликів.

2.2. Основні завдання навчальної дисципліни полягають у вивченні особливостей людини як об'єкта розвитку лідерських якостей та HR - менеджменту; засвоєнні функцій, методів та етапів HR - менеджменту в організаціях, органах публічного управління та адміністрування; оволодінні сучасними технологіями HR - менеджменту з питань формування, добору, розвитку, оцінювання та мотивації людських ресурсів; набутті вмінь формування кадрової політики та стратегічних концепцій управління людськими ресурсами в умовах реалізації адміністративно-територіальної реформи та глобалізації ринку праці.

В результаті вивчення навчальної дисципліни студент має:

знати:

- сутність, місце та значення лідерства в публічному управлінні;
- основні теорії лідерства у публічній сфері, роль лідерства в сучасному управлінні;
- відмінні риси лідерів та особливості їх формування;
- стилі лідерства, їх переваги та недоліки;
- сутність, функції і методи HR - менеджменту в публічному управлінні,
- еволюцію наукових поглядів на управління людськими ресурсами,
- сучасні технології HR - менеджменту в публічному управлінні,
- органи управління людськими ресурсами на різних рівнях управління,
- завдання та функції кадрових служб організацій, регіонального та державного управління;
- особливості організації добору та відбору персоналу,
- показники ефективності використання персоналу,
- особливості мотивування та стимулювання персоналу,
- сутність, завдання та види оцінювання персоналу,
- види, форми та методи розвитку персоналу,
- основи управління діловою кар'єрою,
- закономірності, динаміку та розвиток стабільного колективу,
- основні вимоги до організації діловодства в HR - менеджменті в публічному управлінні;
- організацію обліку та звітності по кадрах.

вміти:

- аналізувати феномен лідерства у публічній сфері в контексті світової політики та міжнародних відносин;
- розвивати та підтримувати лідерські якості в HR - менеджменті в публічному управлінні;
- здійснювати оцінку професійних та особистісних якостей персоналу,
- визначати професійну спрямованість особистості,
- розробляти плани потреби організації, регіонів в кадрах на перспективу,
- застосовувати основні методи добору та відбору персоналу на вакантні посади,
- обґрунтовувати мотиваційні стратегії в HR - менеджменті в публічному управлінні,
- аналізувати показники ефективності використання персоналу,
- використовувати різні форми критики в оцінюванні персоналу;
- проводити періодичну атестацію персоналу в публічному управлінні,
- розробляти основні документи для проведення атестації персоналу,
- визначати систему компенсацій і винагород персоналу;
- розробляти плани та обґрунтовувати форми розвитку персоналу,

- визначати показники плинності кадрів та шляхи її попередження,
- володіти технологіями розв'язання конфліктних ситуацій в HR - менеджменті в публічному управлінні;
- складати основні документи, які регламентують діяльність персоналу,
- здійснювати документування процесу HR - менеджменту в публічному управлінні

Вивчення навчальної дисципліни «Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні» передбачає формування у студентів компетентностей:

	Вид програмних компетентностей	Програмна компетентність	Шифр
	Загальні		
1		Здатність проявляти лідерські навички, мотивувати людей, працювати у команді, включаючи здатність взаємодії із колегами та виконання роботи в установлені терміни.	ЗК 4.
2.		Здатність застосовувати інструменти ефективного менеджменту у сферах стратегічного, оперативного і тактичного управління, формування комунікацій та управління людськими ресурсами.	ЗК7.
	Фахові (спеціальні)		
		Підготовка, прийняття та організація виконання управлінських рішень з питань регіонального управління, їх наукового, законодавчого, кадрового, фінансового та інформаційного забезпечення.	ФК 1.
		Здатність генерувати бізнес-ідеї, трансформувати їх у практичні дії, що приносять соціально-економічний та комерційний результат; володіти основами формування сприятливого організаційного мікроклімату, орієнтуватися в людях, розуміти їх характер, здібності і психологічний стан.	ФК 12

2.3. Програмні результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні» студент має бути здатним продемонструвати такі результати навчання:

№	Програмні результати навчання	Шифр в ОП
1	Проектувати та будувати команду, набувати та використовувати міжособистісні навички та вміння, працювати злагоджено та результативно, налагоджувати ефективну взаємодію в колективі.	ПРН 7
2	Готувати проекти рішень, аргументувати необхідність та забезпечувати їх ухвалення, здійснювати контроль за виконанням рішень в організації (установі).	ПРН 8

3. Програма навчальної дисципліни
(затверджена Вченою Радою СНАУ, протокол №_8_ від 25.02.2019 р.)

**Змістовий модуль 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ТА ЛІДЕРСТВА В ПУБЛІЧНОМУ
УПРАВЛІННІ**

1.1. Загальна характеристика управління людськими ресурсами в системі регіонального управління

Предмет та завдання курсу «Лідерство та HR– менеджмент в публічному управлінні». Види навчальної діяльності студентів і навчальних занять. Самостійна робота студентів, види індивідуальних завдань. Форма контрольних заходів. Рекомендована навчально-методична література та інші дидактичні засоби.

Поняття, функції та методи управління людськими ресурсами. Управління – сфера людської діяльності. Базові елементи управління: керуюча, керована система, ціль, команда, зворотній зв'язок. Функції управління. Процесу управління. Рішення – вольовий акт. Методи управління. Система процесу управління.

Управління людськими ресурсами в системі управління соціально-економічним розвитком регіонів. Специфіка людських ресурсів та регіональні особливості управління ними. Завдання управління людськими ресурсами в умовах адміністративно-територіальної реформи.

Місце науки «Лідерство та HR – менеджмент в публічному управлінні» в системі наук. Співвідношення науки з управління людськими ресурсами з іншими науками. Місце науки в загальній системі економічних наук. Мистецтво управління та лідерство.

1.2. Еволюція поглядів на управління людськими ресурсами

Становлення поглядів на управління людськими ресурсами. Формування наукових поглядів на управління людськими ресурсами. Американська, європейська та японські школи в управлінні людськими ресурсами. Розвиток вітчизняних підходів до управління робочою силою, кадрами, трудовими ресурсами, людськими ресурсами, трудовим потенціалом, людським капіталом. Технократичний та гуманістичний підхід в HR – менеджменті. Теорії управління людськими ресурсами X, Y, Z. Сучасні теорії в управлінні людськими ресурсами.

1.3. Кадрова політика та органи управління в системі HR – менеджменту

Кадрова політика та кадрова стратегія в системі публічного управління. Загальнодержавні та регіональні органи управління людськими ресурсами. Система управління людськими ресурсами та її підсистеми. Система управління – упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів. Керуюча та керована система й взаємозв'язок між ними. Основні елементи системи HR – менеджменту. Сутність соціально-економічної системи. Структура системи управління трудовими ресурсами: підсистема формування трудового потенціалу, підсистема управління зайнятістю населення, підсистема управління процесом використання трудових ресурсів. Раціональність системи управління.

Організування діяльності кадрових служби, їх інформаційне забезпечення.

1.4. Лідерство в колективі: суть, особливості та функції

Сутність та основні характеристики лідерства. Поняття лідерства в контексті сучасних теорій: харизматичної, ситуаційної, синтетичної, особистісно-ситуаційної, біхевіористичної (поведінкової), гуманістичної, мотиваційної.

Природа лідерства у публічній сфері. Основні особливості та обов'язки лідера. Особистісний компонент лідерства. Місце ієрархії потреб та мотивів у формуванні лідерства. Типологія лідерства. Види влади в управлінні та їх характеристика (примусу, винагород, законна, традиційна, харизматична, еталонна, експертна, інформаційна тощо).

1.5. Основні риси та завдання лідерства в публічному управлінні.

Основні риси лідерів та їх характеристика: далекоглядність, мужність, чесність, скромність, передбачливість, зосередженість, співпраця. Основні завдання лідерства в публічному управлінні та алгоритм їх реалізації.

Взаємодія лідера і мас. Психологія мас (масовидимість-присутність великої кількості

людей та деіндивідуалізація). Стили лідерства. Автократичний, демократичний, ліберальний. Стили лідерства за решіткою Роберта Блейка та Джейна Мутона. Вимоги до ефективного стилю лідерства. Негативні характеристики стилів лідерства.

1.6. Формування стабільного колективу та ефективного використання людських ресурсів в регіональному управлінні

Поняття, значення та функції колективів. Формальна та неформальна структура колективу. Стадії формування, розвитку колективу та поведінка персоналу. Мікрогрупи, лідерство в колективі. Поняття соціально-психологічного клімату як підґрунтя ефективного використання людських ресурсів. Фактори регулювання міжособистісних відносин в колективах. Конфлікти та продуктивність праці персоналу. Ділові та міжособистісні конфлікти, їх наслідки. Способи розв'язання конфліктів в HR - менеджменті в публічному управлінні.

Змістовий модуль 2. ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА HR - МЕНЕДЖМЕНТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

2.1. Сутність, завдання та основні етапи HR - менеджменту в публічному управлінні

Управління людськими ресурсами в системі управління соціально-економічним розвитком регіонів. Загальнодержавні та регіональні органи управління людськими ресурсами.

Сутність HR - менеджменту в публічному управлінні та його основні етапи. Планування чисельності та розвитку людських ресурсів. Органи та мета залучення персоналу в організаціях. Засоби зовнішнього добору персоналу. Внутрішні ресурси задоволення потреб в персоналі. Особливості добору управлінського персоналу.

Методи відбору персоналу в HR - менеджменті в публічному управлінні (вивчення документів, вільного відбору, матричний, експертний, відповідності, випробовування, атестація тощо). Конкурсний метод в заміщенні спеціалістів. Організація проведення конкурсу. Посадові стажування, тренінги, курси підвищення кваліфікації в системі ефективного відбору персоналу.

2.2. Формування кадрового потенціалу публічного управління та резерв кадрів.

Процес формування управлінських кадрів в сфері публічного управління. Особливості оплати праці менеджерів в приватних та державних структурах. Підвищення кваліфікації та перепідготовка управлінських кадрів. Поняття та мета формування резерву управлінських кадрів. Етапи та принципи формування резерву кадрового складу. Методи відбору кандидатів в резерв. Організація роботи з резервом.

2.3. Регламентація та оцінювання діяльності персоналу в публічному управлінні.

Необхідність регламентації діяльності в ефективному HR- менеджменті. Роль та значення посадової інструкції та положення про кадрову службу. Наслідки стихійної організації управління. Основні розділи посадової інструкції.

Методика розробки посадових інструкцій. Загальна частина як розділ, де визначається призначення і місце працівника в апараті управління. Початкові дані для розробки функціональних обов'язків. Розділ права як перелік повноважень працівника, що забезпечують реалізацію покладених на нього функціональних обов'язків. Критерії оцінки роботи і ступінь персональної відповідальності працівника. Затвердження посадових інструкцій.

Сутність, завдання та методи оцінювання людських ресурсів в системі HR- менеджменту. Соціально-психологічна оцінка керівників і спеціалістів. Атестація як форма оцінювання персоналу. Особливості аналізу використання людських ресурсів в регіоні

2.4. Розвиток персоналу та управління діловою кар'єрою в публічному управлінні

Основні види та методи підвищення кваліфікації персоналу. Безперервна система навчання та розвитку персоналу. Форми, тривалість та якість навчання. Самоосвіта в системі

і розвитку персоналу. Фінансування та інвестування розвитку персоналу організацій. Мотивація безперервного навчання персоналу. Державні програми людського розвитку.

Сутність поняття кар'єри. Мотиви та цілі кар'єрного зростання особистості. Основні види кар'єри (динамічна, статична, вертикальна, горизонтальна), їх характеристики. Планування та розвиток кар'єри. Система професійного переміщення персоналу. Плани та форми професійних переміщень. Управління діловою кар'єрою. Основні етапи управління діловою кар'єрою. Кар'єрограма в системі в HR - менеджменті. Завершення кар'єри працівника в організації.

2.5. Система компенсацій та винагород в HR – менеджменті

Поняття винагороди за працю. Критерії та організація визначення винагород. Заробітна плата як винагорода за працю, її основні форми. Премії в системі винагород за працю. Вплив попиту та пропозиції на ринку праці на формування системи компенсацій та винагород. Поняття компенсацій, пільг та їх місце в системі HR– менеджменту. Методи визначення винагород персоналу в HR–менеджменті в публічному управлінні. Особливості визначення компенсацій та винагород в організаціях інших країн.

2.6. Діловодство та адміністрування HR - менеджменту в публічному управлінні

Завдання та вимоги до організації діловодства з кадрових питань. Нормативно-правові документи діяльності кадрових служб. Інформаційне забезпечення HR - менеджменту. Номенклатура справ та основні організаційно-розпорядчі документи в HR - менеджменті. Особові картки та особові справи. Облік та статистична звітність в системі HR - менеджменту. Автоматизовані системи управління персоналом організацій. Системи інформації про персонал за кордоном.

3. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма					Заочна форма						
	Усього	у тому числі				усього	у тому числі					
л		п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Теоретичні та методологічні засади управління людськими ресурсами та лідерства в публічному управлінні												
Тема 1. Загальна характеристика управління людськими ресурсами в системі регіонального управління							8					8
Тема 2. Еволюція поглядів на управління людськими ресурсами.							8					8
Тема 3. Кадрова політика та органи управління в системі кадрового менеджменту							8					8
Тема 4. Лідерство в колективі: суть, особливості та функції							12	2	2			8

Тема 5. Основні риси та завдання лідерства в публічному управлінні							12	2	2			8
Тема 6. Формування стабільного колективу та ефективного використання людських ресурсів в регіональному управлінні							12	2	2			8
Разом за змістовним модулем 1:							60	6	6			48
Змістовий модуль 2. Теорія і практика HR– менеджменту в публічному управлінні												
Тема 7. Сутність, завдання та основні етапи HR - менеджменту в публічному управлінні							12	2	2			8
Тема 8. Формування кадрового потенціалу публічного управління та резерв кадрів.							8					8
Тема 9. Регламентация та оцінювання діяльності персоналу в публічному управлінні							8					8
Тема 10. Розвиток персоналу та управління діловою кар'єрою в публічному управлінні.							12	2	2			8
Тема 11. Система компенсацій та винагород в HR – менеджменті							8					8
Тема 12. Діловодство та адміністрування HR - менеджменту в публічному управлінні							12	2	2			8
Разом за змістовним модулем 2:							60	6	6			48
Усього годин							120	12	12			96

5.Теми та план лекційних занять

№ п/п	Назва тем	Кількість годин
1.	Тема 4. Лідерство в колективі: суть, особливості та функції План: 1. Сутність та основні характеристики лідерства. 2. Природа лідерства у публічній сфері; особливості та обов'язки лідера. 3. Типологія лідерства та види влади в публічному управлінні.	2
2.	Тема 5. Основні риси та завдання лідерства в публічному управлінні. План: 1. Основні риси лідерів та їх характеристика. 2. Взаємодія лідера і мас та формування стилю управління. 3. Вимоги до ефективного стилю лідерства.	2
3	Тема 6. Формування стабільного колективу та ефективного використання людських ресурсів в регіональному управлінні План: 1.Поняття та функції колективу. Формальна та неформальна структури колективу, громади. 2. Поняття соціально-психологічного клімату як підґрунтя ефективного використання людських стосунків та розвитку громади. 3. Ділові та міжособистісні конфлікти, їх наслідки та способи розв'язання конфліктів в HR - менеджменті в публічному управлінні.	2
4.	Тема 7.Сутність, завдання та основні етапи HR - менеджменту в публічному управлінні План: 1. СутністьHR - менеджменту в публічному управлінні та його основні етапи. 2. Планування чисельності та розвитку людських ресурсів. 3. Методи відбору персоналу в HR - менеджменті в публічному управлінні.Конкурсний метод в заміщенні спеціалістів.	2
5.	Тема 10. Розвиток персоналу та управління діловою кар'єрою в публічному управлінні План: 1.Основні види та методи підвищення кваліфікації в HR– менеджменті. 2.Мотивація безперервного навчання персоналу. 3.Мотиви, види та цілі кар'єрного зростання персоналу. 4. Управління діловою кар'єрою в HR - менеджменті.	2
6.	Тема 12. Діловодство та адміністрування HR - менеджменту в публічному управлінні План: 1.Завдання та вимоги до організації діловодства з кадрових питань 2. Номенклатура справ та основні організаційно-розпорядчі документи в HR– менеджменті. 3. Інформаційні системи в HR– менеджменті.	2
Разом:		12

6. Теми практичних занять

№ п/п	Назва тем	Кількість годин
1.	Тема 1. Тренінг: Соціально-психологічний портрет лідера публічного управління План. 1. 1. Засвоєння змісту найважливіших соціально-психологічних якостей і рис характеру, властивих сучасному лідеру.	2

	2. Дослідження щодо формування розуміння необхідності саморозвитку і самовиховання в процесі підготовки до управлінської діяльності.	
2.	Тема 2. Тренінг: Підбір на посаду План. 1.Засвоєння сутності і методів підбору та розстановки управлінських кадрів. 2.Оволодіння методикою підбору претендента на вакантну посаду із застосуванням методу ранжування. 3.Визначення найбільш прийняттого претендента на заняття вакантної посади.	2
3	Тема 3. Формування лідерських рис та саморозвиток в публічному управлінні. Практичне заняття. 1. Особистісно-професійна самооцінка лідерства. 2. Розробка плану саморозвитку для системи публічного управління.	2
4	Тема 4. Кадрова політика в системі кадрового менеджменту. Практичне заняття. План. 1. Формування складових кадрової політики організації. 2.Стратегії кадрової політики держави, регіону, організації.	2
5.	Тема 5. Тренінг: Вирішення конфліктних ситуацій в HR - менеджменту в публічному управлінні План. 1. Дослідження конфліктних ситуацій, що виникають у сфері ділових та міжособистісних відносин в публічному управлінні. 2.Опанування способами конструктивного та ефективного вирішення конфліктних ситуацій та їх попередження.	2
6	Тема 6: Документальне забезпечення HR - менеджменту в публічному управлінні План. 1.Ознайомлення з основними поняттями організації кадрового діловодства в організаціях та органах публічного управління. 2.Складання автобіографії з урахуванням основних вимог до неї (вичерпність інформації при лаконізмі викладу). 3.Складання характеристики на колегу по роботі. 4.Складання резюме для влаштування на роботу. 5.Оформлення мотиваційної заяви на ім'я декана факультету, керівника органів влади.	2
Разом:		12

7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1.Загальна характеристика управління людськими ресурсами в системі регіонального управління	8
2	Тема 2. Еволюція поглядів на управління людськими ресурсами.	8
3	Тема 3. Кадрова політика та органи управління в системі кадрового менеджменту	8
4	Тема 4. Лідерство в колективі: суть, особливості та функції	8
5	Тема 5. Основні риси та завдання лідерства в публічному управлінні	8
6	Тема 6. Формування стабільного колективу та ефективного використання людських ресурсів в регіональному управлінні	8
7	Тема 7. Сутність, завдання та основні етапи HR - менеджменту в публічному управлінні	8

8	Тема 8. Формування кадрового потенціалу публічного управління та резерв кадрів.	8
9	Тема 9. Регламентація та оцінювання діяльності персоналу в публічному управлінні	8
10	Тема 10. Розвиток персоналу та управління діловою кар'єрою в публічному управлінні.	8
11	Тема 11. Система компенсацій та винагород в HR – менеджменті	8
12	Тема 12. Діловодство та адміністрування HR - менеджменту в публічному управлінні	8
	Разом	96

8. Методи навчання

1. Методи навчання за джерелом знань:

1.1. Словесні: розповідь, пояснення, бесіда (евристична і репродуктивна), лекція, інструктаж, конспектування, побудова таблиць, графіків, опорних конспектів тощо.

1.2. Наочні: демонстрація, ілюстрація, спостереження.

1.3. Практичні: практична робота, вправа.

2. Методи навчання за характером логіки пізнання.

2.1. Аналітичний

2.2. Метод синтезу

2.3. Індуктивний метод

3. Методи навчання за характером та рівнем самостійної розумової діяльності студентів.

3.1. Проблемний (проблемно-інформаційний)

3.2. Частково-пошуковий (евристичний)

3.3. Дослідницький

3.4. Репродуктивний

3.5. Пояснювально-демонстративний

4. Активні методи навчання – мозкова атака; круглі столи; ділові та рольові ігри; тренінги; розв'язання проблемних ситуацій; екскурсії-заняття в організаціях (установах); групові дослідження за тематикою; самооцінювання знань (можливостей); імітаційні методи навчання; використання навчальних та контролюючих тестів, використання опорних конспектів лекцій.

5. Інтерактивні технології навчання– використання мультимедійних технологій: ZOOM, Google Class, case-study (метод аналізу конкретних ситуацій), навчання в співробітництві студентів (змагальність, кооперація, коопетиція).

6. Персоналізоване навчання (Personalized Learning), Диференційоване інструктування (Differentiated Instruction (Low Tech), Навчання через запит (Inquiry-based Learning) - для розв'язання завдань в рамках виконання самостійної роботи. Взаємодія студента та викладача, а також консультування здійснюється за допомогою використання електронної пошти, вайбер, смс-повідомлення, телефонного спілкування, безпосереднього контакту з викладачем відповідно графіку чергування на кафедрі.

9. Методи контролю

1. Рейтинговий контроль за 100-бальною шкалою оцінювання ЄКТС

2. Полікритеріальна оцінка поточної роботи студентів:

- рівень знань, продемонстрований на практичних та лабораторних заняттях;

- активність під час обговорення питань, що винесені на заняття;

- експрес-контроль під час аудиторних занять;

- самостійне опрацювання теми в цілому чи окремих питань;

- результати тестування;

- письмові завдання при проведенні контрольних робіт;

- креативність розв'язання виробничих ситуацій, кейсів тощо.

10. Розподіл балів, які отримують студенти (заочна форма)

Поточне тестування та самостійна робота		СРС	Разом за модулі та	Підсумковий тест -	Сума
Модуль 1 –20 балів	Модуль 2 – 20 балів				
Змістовий модуль 1	Змістовий модуль 2				
T1-T6	T7-T12	30	70 (40+30)	30	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проєкту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

11. Методичне забезпечення

1. Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні: навчально-методичний посібник для студентів ОС «Магістр» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ОП «Регіональне управління» денної та заочної форми навчання / Суми: Сумський національний аграрний університет, 2019р. – 154 с.
2. Михайлова Л.І. Управління трудовими ресурсами: навчально-методичний комплекс / Л.І.Михайлова - Суми, СНАУ. 2017.. - 173 с.
3. Михайлова Л.І., Михайлов А.М. Управління персоналом: практикум. Робочий зошит для практичних та самостійних занять. – Суми: СНАУ. – 2013. – 123 с.
4. Електронний курс «Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні»: <https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=3837>

12. Рекомендована література Основна

1. Лі Цзиці. Лідерські якості менеджерів: вектори успіху: монографія. – К.: ЦУЛ. 2018. 184 с.
2. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. - К.: Центр учбової літератури. – 2008. -388с.
3. Скібіцький О.М. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посібник. – К.: ЦУЛ. 2010. – 192 с.
4. Трейсі Б. Як керують найкращі. — Книжний Клуб «Клуб Семейного Досуга», 2010.

47с.

5. L. Mykhailova, T. Shkoda, H. Hlukhodid. Future managers' psychological ability to practice. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty.* - Oficyna Wydawnicza SGH. - 2016. - nr 4 (42). BazEkon, EBSCO, MS&HE (Poland) – List “B”, rating score 12 pts. (2015).

Додаткова

1. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи [Текст]: матеріали Всеукраїнського круглого столу (Київ, 15 квітня 2015 року) / за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко, А. К. Гука. – Х. : Фактор, 2015. – 88 с.
2. Михайлова Л.І. Кадрове забезпечення агропромислового виробництва: науково-методологічні засади. *Економіка АПК.* – К.: 2015. -№ 2. – С.50-54.
3. Михайлова Л.І. Управління розвитком людського капіталу в контексті підвищення якості життя сільського населення. *Економіка АПК.* - 2020. - № 5 - С. 33-45.
4. Михайлова Л.І., Ревенко Т.І. Компетентність працівників органів публічної влади та їх професійний розвиток в системі мотивації праці. *Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики : зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу, 19 квітня 2019 р.* – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2019. – 568 с. С. 29-32. http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2019-2/2019_02.pdf
5. Михайлова Л.І., Ревенко Т.І. Нематеріальна мотивація як один із чинників мотивації до праці в органах публічної влади. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Реформа адміністративно-територіального устрою в Україні: реалії та перспективи». Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції.* – Полтава, Дивосвіт, 2019. – 223 с. С.157-160.
6. Михайлова Л.І., Кулак Н.І., Ляшко М.М. До питання ролі лідерства в системі формування конкурентоспроможної діяльності підприємств. *Проблеми і перспективи інноваційного розвитку аграрного сектора економіки в умовах інтеграційних процесів : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 25 жовтня 2018 р.* / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: «Діса плюс», 2018. – 332 с. С.284-287.
7. Михайлова Л.І. Управління персоналом: Навч. посібник.– К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 279 с.
8. Татенко В. О. Лідер XXI [Текст]. *Leader XXI: Соц.-психолог. студії.* – К.: Корпорація, 2004. – 198 с.
9. Майерс Д. Социальная психология / Перев. с англ. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 688 с.
10. Протасов В. В. Феномен лидерства [Текст]. – СПб: Питер. 2007. – 420 с.

13. Інформаційні ресурси

1. Безкоштовні електронні книги, котрі можна скачати за адресою: <http://www.lessons-tva.info/book.html>
2. Сайт "Обучение в интернет": <http://www.lessons-tva.info/edu/edu.html>
3. Інтернет-сайти, присвячені управлінню проектами:
<http://www.pmpofy.ru>
<http://www.management.com.ua>
<http://www.projectmanagement.ru>
4. Офіційні сайти державних органів влади: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023-12>
5. Офіційний сайт Державного статистичного управління України <http://www.biz-registr.com.ua/?ct=12>
6. Державний комітет із статистики [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. Єдиний державний реєстр Міжнародних організацій, членом яких є Україна // Офіційний сайт Міністерства закордонних справ України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/international-organizations/io-register>

8. Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>

9. Національний банк України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>

10. Світовий банк [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.worldbank.org.ru>