

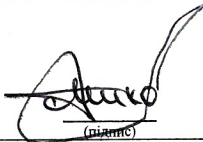
Міністерство освіти і науки України  
Сумський національний аграрний університет  
Факультет економіки і менеджменту  
Кафедра менеджменту

**Робоча програма (силабус) освітнього компонента  
Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні  
(вибірковий)**


Реалізується в межах освітньої програми Публічне управління та адміністрування  
(назва)  
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»  
(шифр, назва)  
на другому (магістерському) рівні вищої освіти

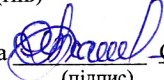
Розробник: Л. Шомин


Могильна Л.М., к.е.н., доцент, доцент  
(прізвище, ініціали) (вчений ступінь та звання, посада)


Розглянуто схвалено затверджено засіданні менеджменту	та	протокол від <u>22.06.21</u> № <u>14</u>
	на на кафедри	
	Завідувач кафедри	<u></u> (підпис) <b>Михайлов А.М.</b> (прізвище, ініціали)

**Погоджено:**

Гарант освітньої програми  Славкова О.П.  
(підпис) (ПІБ)

Декан факультету, де реалізується освітня програма  Строченко Н.І.  
(підпис) (ПІБ)

Рецензія на робочу програму (додається) надана:  Славкова О.П.  
(ПІБ)  
Жукасенко В.В.  
(ПІБ)

Методист відділу якості освіти,  
ліцензування та акредитації  Богосемко В.  
(підпис) (ПІБ)

Зарєєстровано в електронній базі: дата: 2021 2021 р.

Інформація про перегляд робочої програми (силабусу):

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено		
		Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри	Гарант освітньої програми

## 1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ

1.	Назва ОК	Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні					
2.	Факультет/ кафедра	Факультет економіки і менеджменту/ кафедра менеджменту					
3.	Статус ОК	Обов'язковий / <u>вибірковий</u>					
4.	Програма/Спеціальність (програми), складовою яких є ОК для (заповнюється для обов'язкових ОК)						
5.	ОК може бути запропонований для (заповнюється для вибіркових ОК)	Для усіх спеціальностей економічного факультету					
6.	Рівень НРК	Другий (магістерський) рівень вищої освіти					
7.	Семестр та тривалість вивчення	Заочна 3 семестр, 12 тижнів					
8.	Кількість кредитів ЄКТС	4					
9.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття)				Самостійна робота	
		Лекційні		Практичні /семінарські		Лабораторні	
		Денна	Заоч	Денна	Заоч.	Денна	Заоч.
		12		12			96
10.	Мова навчання	Державна (українська)					
11.	Викладач/Координатор освітнього компонента	Могильна Людмила Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту Години консультацій – кожного вівторка о 12.15, кабінет 303 е					
11.1	Контактна інформація	Farafonova_L@ukr.net					
12.	Загальний опис освітнього компонента	Освітній компонент «Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні» забезпечує формування розуміння магістрами 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 вмій формування кадрової політики та стратегічних концепцій управління людськими ресурсами в умовах реалізації адміністративно-територіальної реформи та глобалізації ринку праці.					
13.	Мета освітнього компонента	Мета: 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.					
14.	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими	Знання категоріального апарату економічної науки, розуміння сутності економічних процесів та явищ, вміння систематизувати інформацію, навички роботи команді, робити висновки та					

	освітніми компонентами ОП	обґрунтування
15.	Політика академічної доброчесності	<p>Відповідно до Кодексу академічної доброчесності Сумського НАУ, академічна доброчесність – це сукупність принципів, правил поведінки учасників освітнього процесу, спрямованих на формування самостійної і відповідальної особистості, спроможної вирішувати завдання відповідно до освітнього рівня з дотриманням норм права та суспільної моралі.</p> <p>Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю, результатів навчання. Очікується, що здобувачі вищої освіти будуть дотримуватися принципів академічної доброчесності, усвідомлюючи наслідки її порушення, що визначається нормативними документами Сумського національного аграрного університету, зокрема Кодексу академічної доброчесності, Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в Сумському НАУ (повний перелік нормативних документів розміщений на сайті університету <a href="https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/">https://snau.edu.ua/viddil-zabezpechennya-yakosti-osviti/zabezpechennya-yakosti-osviti/akademichna-dobrochesnist/</a> ).</p> <p>За порушення академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– академічне шахрайство (користування телефоном при написанні письмових робіт) призведе до повторної здачі роботи;</li> <li>– списування - від першого попередження до анулювання роботи;</li> <li>– плагіат призведе до анулювання роботи</li> </ul>
16.	Посилання на курс у системі Moodle	<a href="https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=3837">https://cdn.snau.edu.ua/moodle/course/view.php?id=3837</a>

## 2. РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ПРОГРАМНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ

<p align="center"><b>Результати навчання за ОК:</b></p> <p>Після вивчення освітнього компонента студент очікувано буде здатен...»</p>	<p align="center">Як оцінюється РНД</p>
<p>ДРН 1. Розуміти основні поняття та елементи системи управління персоналом, форми та методи залучення, професійного відбору і наймання персоналу; психологічні аспекти роботи з персоналом; технологію комплексної оцінки працівника, сучасні методи оцінки.</p>	<p align="center">Тест множинного вибору</p>
<p>ДРН 2. Розуміти базові наукові підходи, теорії, концепції, принципи, моделі, форми та методи управління персоналом у публічній службі та встановлювати взаємозв'язок між ними</p>	<p align="center">Тест множинного вибору</p>
<p>ДРН 3. Здатність організувати процес рекрутменту, створювати профіль кандидата на посаду, обирати ефективні методи пошуку кандидатів, проводити різні типи співбесід, здійснювати перевірку рекомендацій, визначати критерії відповідності кандидата до вакансії, визначати рівень зрілості корпоративної культури організації та вносити відповідні корективи, здійснювати оцінку компетенцій, проводити аналіз можливостей персоналу, що сприяють досягненню цілей організації.</p>	<p align="center">Розрахункове завдання</p>
<p>ДРН 4. Аналізувати державну кадрову політику України, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, визначаючи її ефективність, відповідність до міжнародних стандартів HR-менеджменту та кращих практик управління персоналом у публічній службі</p>	<p align="center">Есе</p>
<p>ДРН 5. Розв'язувати управлінські задачі на основі сучасних концепцій управління людськими ресурсами</p>	<p align="center">Розрахункове завдання</p>

### 3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ)

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу			Рекомендована література	
	Аудиторна робота		Самостійна робота		
	Лк	П.з / семін. з	Лаб. з.		
<p><b>Тема 1. Загальна характеристика управління людськими ресурсами в системі регіонального управління</b>  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.</p>	-	2		8	1, 2, 3, 5, 6, 8, 9
<p><b>Тема 2. Еволюція поглядів на управління людськими ресурсами</b>  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.</p>	-	-		8	1, 2, 3, 6, 8, 9
<p><b>Тема 3. Кадрова політика та органи управління в системі HR – менеджменту</b>  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</p>		2		8	2, 3, 6, 8, 9

управління процесом використання трудових ресурсів. Рациональність системи управління. Організування діяльності кадрових служби, їх інформаційне забезпечення.					
<b>Тема 4. Лідерство в колективі: суть, особливості та функції</b> 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).	2	2		8	1, 2, 3, 4, 6, 8, 9
<b>Тема 5. Основні риси та завдання лідерства в публічному управлінні.</b> 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). Стилі лідерства. Авторитарний, демократичний, ліберальний. Стилі лідерства за решіткою Роберта Блейка та Джейна Мутона. Вимоги до ефективного стилю лідерства. Негативні характеристики стилів лідерства.	2	2		8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9
<b>Тема 6. Формування стабільного колективу та ефективного використання людських ресурсів в регіональному управлінні</b> 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.	2			8	1, 2, 3, 6, 8, 9
<b>Тема 7. Сутність, завдання та основні етапи HR - менеджменту в публічному управлінні</b> 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.	2			8	1-4, 6, 8, 9



<p>Органи та мета залучення персоналу в організаціях. Засоби зовнішнього добору персоналу. Внутрішні ресурси задоволення потреб в персоналі. Особливості добору управлінського персоналу.</p> <p>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.</p>					
<p><b>Тема 8. Формування кадрового потенціалу публічного управління та резерв кадрів.</b></p> <p>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.</p>	-	2		8	1, 2, 3, 6, 8, 9
<p><b>Тема 9. Регламентація та оцінювання діяльності персоналу в публічному управлінні.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	-			8	1-4, 6, 8, 9
<p><b>Тема 10. Розвиток персоналу та управління діловою кар'єрою в публічному управлінні</b></p> <p>Основні види та методи підвищення кваліфікації персоналу. Безперервна система навчання та розвитку персоналу. Форми, тривалість та якість навчання. Самоосвіта в системі розвитку персоналу. Фінансування та інвестування розвитку персоналу організацій. Мотивація безперервного навчання персоналу. Державні програми людського розвитку.</p> <p>Сутність поняття кар'єри. Мотиви та цілі кар'єрного зростання особистості. Основні види</p>	2			8	1, 2, 3, 6, 8, 9

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.					
<b>Тема 11. Система компенсацій та винагород в HR – менеджменті</b> 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.	-			8	1, 2, 6, 8, 9
<b>Тема 12. Діловодство та адміністрування HR - менеджменту в публічному управлінні</b> 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.	2	2		8	1, 2, 3, 6, 8, 9
<b>Всього</b>	12	12		96	

#### 4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять</u> , консультацій)	Кількість годин	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент самостійно</u> )	Кількість годин
ДРН 1. Розуміти основні поняття та елементи системи управління персоналом, форми та методи залучення, професійного відбору і наймання персоналу; психологічні аспекти роботи з персоналом; технологію комплексної оцінки працівника, сучасні методи оцінки.	Проблемна лекція, тематична дискусія, «круглий стіл», «мозгова атака». аналіз конкретних виробничих ситуацій, рішення ситуативних задач.	4	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	19
ДРН 2. Розуміти базові наукові підходи, теорії, концепції, принципи, моделі, форми та методи управління персоналом у публічній службі та встановлювати взаємозв'язок між ними	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	5	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	19
ДРН 3. Здатність організувати процес рекрутменту, створювати профіль кандидата на посаду, обирати ефективні методи пошуку кандидатів, проводити різні типи співбесід, здійснювати перевірку рекомендацій, визначати критерії відповідності кандидата до вакансії, визначати рівень зрілості корпоративної культури організації та вносити відповідні корективи, здійснювати оцінку компетенцій, проводити аналіз можливостей персоналу, що сприяють досягненню цілей	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	5	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	19

організації.				
ДРН 4. Аналізувати державну кадрову політику України, зокрема у сфері публічного управління та адміністрування, визначаючи її ефективність, відповідність до міжнародних стандартів HR-менеджменту та кращих практик управління персоналом у публічній службі	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	5	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	19
ДНР 5. Розв'язувати управлінські задачі на основі сучасних концепцій управління людськими ресурсами	Проблемна лекція, тематична дискусія, аналіз конкретних ситуацій (Case-study)	5	Самостійна робота з підручником, виконання індивідуальних завдань	20

## 5. ОЦІНЮВАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

### 5.1. Діагностичне оцінювання (зазначається за потреби)

### 5.2. Сумативне оцінювання

#### 5.2.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1.	Розрахункове завдання	10 балів / 10%	На 4 тижні
2.	Тест множинного вибору	10 балів / 10%	На 5 тижні
3.	Тест множинного вибору (атестація)	15 балів / 15%	На 8 тижні
4.	Есе	15 балів / 15%	На 9 тижні
5.	Розрахункове завдання	10 балів / 10%	На 10 тижні
6.	Тест множинного вибору	10 балів / 10%	На 11 тижні
7.	Екзамен – тест множинного вибору	30 балів / 30%	

#### 5.2.2. Критерії оцінювання

Компонент	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно
<b>Виконання розрахункового завдання</b>	<6 балів	6-8 балів	8-9 балів	9-10 балів
	<i>Вимоги щодо завдання не виконано</i>	<i>Представити результати досліджень у різний спосіб</i>	<i>Представити результати розслідувань у відповідному форматі</i>	<i>Представити результати досліджень у способі, що є найбільш відповідним за певних обставин, використовуючи різні форми подання інформації</i>
<b>Тест множинного вибору</b>	<6 балів	6-7 балів	7-9 балів	9-10 балів
	<12 вірних відповідей	12-14 вірних відповідей	14-18 вірних відповідей	18-20 вірних відповідей
<b>Тест множинного вибору (атестація)</b>	<8 балів	8-10 балів	10-14 балів	14-15 балів
	<6 вірних відповідей	7-10 вірних відповідей	10-14 вірних відповідей	14-15 вірних відповідей
<b>Есе</b>	<8 балів	8-10 балів	10-14 балів	14-15 балів
	<i>Вимоги щодо завдання не виконано</i>	<i>Представити результати досліджень у різний спосіб</i>	<i>Представити результати розслідувань у відповідному форматі</i>	<i>Представити результати досліджень у способі, що є найбільш відповідним за певних обставин, використовуючи різні форми подання інформації</i>
<b>Виконання розрахункового завдання</b>	<6 балів	6-7 балів	7-8 балів	9-10 балів
	<i>Вимоги щодо завдання не виконано</i>	<i>Представити результати досліджень у різний спосіб</i>	<i>Представити результати розслідувань у відповідному форматі</i>	<i>Представити результати досліджень у способі, що є найбільш відповідним за певних обставин, використовуючи різні форми подання інформації</i>
<b>Тест множинного вибору</b>	<6 балів	6-7 балів	7-8 балів	9-10 балів
	<12 вірних відповідей	12-14 вірних відповідей	14-18 вірних відповідей	18-20 вірних відповідей
<b>Екзамен – тест множинного вибору</b>	<19 балів	19-24 балів	24-28 балів	29-30 балів
	<i>Вимоги щодо завдання не виконано</i>	<i>Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкриті, відсутній аналіз інших підходів до питання</i>	<i>Виконано усі вимоги завдання</i>	<i>Виконано усі вимоги завдання, продемонстровано, креативність, вдумливість, запропоновано власне вирішення проблеми</i>

### **5.3.Формативне оцінювання:**

Для оцінювання поточного прогресу у навчанні та розуміння напрямів подальшого удосконалення передбачено

<b>№</b>	<b>Елементи формативного оцінювання</b>	<b>Дата</b>
1	<i>Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів щодо виконання розрахункового завдання</i>	<i>Протягом 3 тижня</i>
2	<i>Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів щодо виконання есе</i>	<i>Протягом 8 тижня</i>
3	<i>Усний зворотний зв'язок від викладача та студентів щодо виконання розрахункового завдання</i>	<i>Протягом 9 тижня</i>

## 6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

### 2.1. Основні джерела

#### 2.1.1. Підручники, посібники

1. Кадрове забезпечення органів місцевої влади у сфері надання публічних послуг: навчальний посібник / За заг. ред. О. І. Васильєвої, Н. В. Васильєвої, О. С. Ігнатенка. К.: НАДУ, 2017. 270 с.
2. HR-менеджмент у публічному управлінні: навч. посібн./ О. М. Руденко І. В. Козюра, Н. В. Ткаленко, В. Г. Маргасова. Київ : Кондор-Видавництво, 2017. 124 с.
3. Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В. , Філіпова Н. В. HR-менеджмент у публічному управлінні : навч. посібн. Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 124 с
4. Скібіцький О.М. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посібник. – К.: ЦУЛ. 2010. 192 с.
5. Управління персоналом: підручник/ Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
6. Управління персоналом у публічній службі: навчальний посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування” / [О. І. Васильєва, Н. Б. Ларіна, А. П. Рачинський, С. К. Хаджирадева]; за заг. ред. С. К. Хаджирадевої. – Київ: НАДУ, 2020. 224 с

#### 2.1.2. Методичне забезпечення

7. Михайлова Л.І. 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, 2019 р. 154 с.
- 8 Михайлова Л.І. Управління трудовими ресурсами: навчально-методичний комплекс/ Л.І.Михайлова - Суми, СНАУ. 2017. 173 с.

#### 2.1.3. Інші джерела

9. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи: 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.
10. Лі Цзиці. Лідерські якості менеджерів: вектори успіху: монографія. – К.: ЦУЛ. 2018. 184 с.
11. Михайлова Л.І. Кадрове забезпечення агропромислового виробництва: науково-методологічні засади. *Економіка АПК*. – К.: 2015. -№ 2. – С.50-54.
12. Михайлова Л.І. Управління розвитком людського капіталу в контексті підвищення якості життя сільського населення. *Економіка АПК*. - 2020. - № 5 - С. 33-45.
13. 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.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2019-2/2019\\_02.pdf](http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2019-2/2019_02.pdf)
14. 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 Всеукраїнськ кої науково-практичної конференції.* – Полтава, Дивосвіт, 2019. – 223 с. С.157-160.
15. 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. С.284-287.*
16. 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).*
  17. HR-менеджмент. Конспект лекцій: навчальний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с.
  18. HR-менеджмент: [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни]/ укладач: О. В. Грідін. Харків : Вид-во ТОВ «Стильна типографія», 2019. 84 с.

## 2.2 Додаткові джерела

- 19 Безкоштовні електронні книги, котрі можна скачати за адресою: <http://www.lessons-tva.info/book.html>
- 20 Сайт "Обучение в интернет" URL: <http://www.lessons-tva.info/edu/edu.html>
- 21 Офіційні сайти державних органів влади URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023-12>
- 22 Офіційний сайт Державного статистичного управління України <http://www.biz-registr.com.ua/?ct=12>
- 23 Державний комітет із статистики URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
- 24 Gary Dessler. Human Resource Management. 2016. 700-page URL: <http://www.mim.ac.mw/books/Human%20Resource%20Management,%2013th%20Edition.pdf>
- 25 Human Resource Management. Journal. URL: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm>
- 26 Why People Lose Motivation — and What Managers Can Do to Help. URL: <https://hbr.org/2018/03/why-people-lose-motivation-and-what-managers-can-do-to-help>