

Міністерство освіти і науки України
Сумський національний аграрний університет
Факультет економіки і менеджменту
Кафедра Публічного управління та адміністрування

Робоча програма (силабус) освітнього компонента

Лідерство та HR-менеджмент в публічному управлінні
(обов'язковий)

Реалізується в межах освітньої програми: **«Публічне управління та адміністрування»**

за спеціальністю: 281 Публічне управління та адміністрування

на другому (магістерському) рівні вищої освіти

Розробник: _____ Надія СТОВОЛОС, к.е.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Розглянуто, схвалено та затверджено на засіданні кафедри <u>Публічного управління та адміністрування</u> (назва кафедри)	протокол від 05 червня 2023 р. № 11
	Завідувач кафедри Олена СЛАВКОВА (підпис) (прізвище, ініціали)

Погоджено:

Гарант освітньої програми

Олена СЛАВКОВА

Декан факультету, де реалізується освітня програма _____ Маргарита ЛИШЕНКО

Рецензія на робочу програму(додається) надана: _____
(ПІБ)

(ПІБ)

Методист відділу якості освіти, ліцензування та акредитації _____ (_____)
(підпис) (ПІБ)

Зареєстровано в електронній базі: дата: _____ 2023 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 Публічного управління та адміністрування		
3.	Статус ОК	Обов'язковий		
4.	Програма/Спеціальність (програми), складовою яких є ОК	ОП- Публічне управління та адміністрування Спеціальність – 281 «Публічне управління та адміністрування»		
5.	Рівень НРК	7 рівень		
6.	Семестр та тривалість вивчення	Дисципліна викладається на протязі 1 навчального року в 1 семестрі		
7.	Кількість кредитів ЄКТС	5 кредитів (150 годин)		
8.	Загальний обсяг годин та їх розподіл	Контактна робота(заняття)		Самостійна робота
		Лекційні	Практичні /семінарські	
		10	16	-
9.	Мова навчання	українська		
10.	Викладач/Координатор освітнього компонента	Стоволос Надія Борисівна		
10.1	Контактна інформація	К.е.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування, кабінет 310 е Ел. адреса: stovolos-nb@ukr.net		
11.	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 вмінь формування кадрової політики та стратегічних концепцій управління людськими ресурсами в умовах реалізації адміністративно-територіальної реформи та глобалізації ринку праці.		
12.	Мета освітнього компонента	Метою 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.		
13.	Передумови вивчення ОК, зв'язок з іншими освітніми компонентами ОП	1.Освітній компонент базується на вивченні таких дисциплін як: менеджмент. 2.Освітній компонент є основою для: публічне адміністрування.		
14.	Політика академічної доброчесності	Списування – завдання не зараховується. Використання заборонених засобів під час контрольних засобів – відповідь не зараховується. Плагіат – завдання не зараховується.		
15.	Посилання на курс у Moodle	https://cdn.snau.edu.ua/moodle/enrol/index.php?id=3837		

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

Результати навчання за ОК: Після вивчення освітнього компонента студент очікувано буде здатен...»	Програмні результати навчання, на досягнення яких спрямований ОК (зазначити номер згідно з нумерацією, наведеною в ОП) ¹			Як оцінюється РНД
	ПРН 2. Збирати, аналізувати, використовувати, упорядковувати, забезпечувати співвідношення та інтерпретувати інформацію стосовно розроблення та реалізації стратегії розвитку держави, регіону, галузі під час здійснення професійної діяльності	ПРН 14. Уміти використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування	ПРН 17. Уміти представляти органи публічного управління й організації, та презентувати для широкого загалу результати їх діяльності	
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.	x			Тест множинного вибору
ДРН 2. Розуміти базові наукові підходи, теорії, концепції, принципи, моделі, форми та методи управління персоналом у публічній службі та встановлювати взаємозв'язок між ними		x	x	Тест множинного вибору
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	x	x		Розрахункове завдання

зрілості корпоративної культури організації та вносити відповідні корективи, здійснювати оцінку компетенцій, проводити аналіз можливостей персоналу, що сприяють досягненню цілей 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	x		x	Есе
ДНР 5. Розв'язувати управлінські задачі на основі сучасних концепцій управління людськими ресурсами	x	x	x	Розрахункове завдання

3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА (ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ)

Тема. Перелік питань, що будуть розглянуті в межах теми	Розподіл в межах загального бюджету часу			Самостійна робота	Рекомендована література ²
	Лк	П.з / семін. з	Лаб. з.		
Тема 1. Лідерство в колективі: суть, особливості та функції 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		18	1,4,6
Тема 2. Основні риси та завдання лідерства в публічному управлінні. 1. Основні риси лідерів та їх характеристика. 2. Взаємодія лідера і мас та формування стилю управління. 3. Вимоги до ефективного стилю лідерства.	2	2		18	2,4,6
Тема 3. Формування стабільного колективу та ефективного використання людських ресурсів в публічному управлінні 1. Поняття та функції колективу. Формальна та неформальна структури колективу, громади. 2. Поняття соціально-психологічного клімату як підґрунтя	2	2		18	2,5,6

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.					
Тема 4.Сутність, завдання та основні етапи HR - менеджменту в публічному управлінні 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. 4. Конкурсний метод в заміщенні спеціалістів.	2	2		18	1,2
Тема 5. Розвиток персоналу та управління діловою кар'єрою в публічному управлінні 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	2		18	2,4,5
Тема 6. Діловодство та адміністрування HR - менеджменту в публічному управлінні 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		18	2,4,6
Тема 7: Документальне забезпечення HR - менеджменту в публічному управлінні 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.	-	4		16	2,4,6
Всього за семестр	10	16		124	

4. МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ТА НАВЧАННЯ

ДРН	Методи викладання (робота, що буде проведена викладачем <u>під час аудиторних занять</u> , консультацій)	Методи навчання (які види навчальної діяльності має виконати <u>студент самостійно</u>)
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.	- проведення лекційних та практичних занять мультимедійними презентаціями до кожної з тем - виконання тестів множинного вибору	- додаткове опрацювання лекційного матеріалу
ДРН 2. Розуміти базові наукові підходи, теорії, концепції, принципи, моделі, форми та методи управління персоналом у публічній службі та встановлювати взаємозв'язок між ними	- проведення лекційних та практичних занять мультимедійними презентаціями до кожної з тем - виконання тестів множинного вибору	- Додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - підготовка до представлення практичних завдань;
ДРН 3. Здатність організувати процес рекрутменту, створювати профіль кандидата на посаду, обирати ефективні методи пошуку	- проведення лекційних та практичних занять мультимедійними презентаціями до кожної з тем - виконання тестів множинного	- Додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - підготовка до представлення практичних

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.	вибору	завдань;
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	-проведення лекційних та практичних занять мультимедійними презентаціями до кожної з тем - виконання тестів множинного вибору - написання ессе	- Додаткове опрацювання лекційного матеріалу; - підготовка до представлення практичних завдань;
ДНР 5. Розв'язувати управлінські задачі на основі сучасних концепцій управління людськими ресурсами	-проведення лекційних та практичних занять мультимедійними презентаціями до кожної з тем - виконання тестів множинного вибору	Додаткове опрацювання лекційного матеріалу; підготовка до представлення практичних завдань;

5. ОЦІНЮВАННЯ ЗА ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ

5.1. Сумативне оцінювання

5.1.1. Для оцінювання очікуваних результатів навчання передбачено

№	Методи сумативного оцінювання	Бали / Вага у загальній оцінці	Дата складання
1.	Есе	20/20%	До 13 тижня
2.	ІРЗ 1(індивідуальне розрахункове завдання)	10/10%	До 7 тижня
3.	ІРЗ 2(індивідуальне розрахункове завдання)	15/15%	До 13 тижня
4.	Тестування	55/55%	Протягом семестру

5.1.2. Критерії оцінювання

Компонент	Незадовільно	Задовільно	Добре	Відмінно
Есе	<12 балів	12-14	15-18	19-20
	<i>Вимоги щодо завдання не виконано</i>	<i>Більшість вимог виконано, але окремі складові відсутні або недостатньо розкрити, 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>
ІРЗ 1	<5 балів	5-6	7-8	9-10
	<i>Завдання не виконано</i>	<i>Методика виконання вірна, але наявні суттєві помилки</i>	<i>Завдання виконано, але існують несуттєві помилки</i>	<i>Завдання повністю виконано. Помилки відсутні</i>
ІРЗ 2	<7 балів	7-9	10-12	13-15
	<i>Завдання не виконано</i>	<i>Методика виконання вірна, але наявні суттєві помилки</i>	<i>Завдання виконано, але існують несуттєві помилки</i>	<i>Завдання повністю виконано. Помилки відсутні</i>

5.2. Формативне оцінювання:

№	Елементи формативного оцінювання	Дата
1	Тестування в (Kahoot)	По закінченню кожної теми
2	Заповнення відомостей самооцінювання	По закінченню відповідної теми
3	Письмовий зворотний зв'язок на есе	Протягом 1 тижня після виконання
4	Усний зворотний зв'язок від викладача під час виконання ІРЗ	Під час виконання ІРЗ

5.3. Шкала оцінювання, що діє в Університеті:

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за національною шкалою	
	Для екзамену, курсового проекту (роботи), практики, кваліфікаційної роботи	для заліку
90 – 100	відмінно	зараховано
82-89	добре	
75-81		
69-74		
60-68	задовільно	
35-59	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

6. НАВЧАЛЬНІ РЕСУРСИ (ЛІТЕРАТУРА)

Основна література

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. 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. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
6. Управління персоналом у публічній службі: навчальний посібник для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування: за заг. ред. С. К. Хаджирадевої. Київ: НАДУ, 2020. 224 с.

Допоміжна література

1. Бороздіна Г. В. Психологія ділового спілкування. К.: ППФР-М, 2015. 224 с.
2. Володіна Л. В., Карпукіна О.К. Ділове спілкування та основи теорії комунікації. М., 2017.
3. Мескон М. Основи менеджменту. 2020. 800 с.
4. Фішер Р., Юрі У. Шлях до згоди або переговори без поразки. 2016. 158 с.

Посилання на інформаційні ресурси в Інтернеті, відео-лекції, інше методичне забезпечення

1. Безкоштовні електронні книги, котрі можна скачати за адресою: <http://www.lessons-tva.info/book.html>
2. Офіційні сайти державних органів влади URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023-12>
3. Офіційний сайт Державного статистичного управління України <http://www.biz-registr.com.ua/?ct=12>
4. Державний комітет із статистики URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Gary Dessler. Human Resource Management. 2016. 700-page URL: <http://www.mim.ac.mw/books/Human%20Resource%20Management,%2013th%20Edition.Pdf>
6. Human Resource Management. Journal. URL: <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm>
7. 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>

Рецензія на робочу програму (силабус)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента гарантом або членом проектної групи	Так	Ні	Коментар
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають передбаченим ПРН (для обов'язкових ОК)			
Результати навчання за освітнім компонентом дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			

Член проектної групи ОП «Публічне управління та адміністрування» _____
 (ПІБ) (підпис)

Параметр, за яким оцінюється робоча програма (силабус) освітнього компонента викладачем відповідної кафедри	Так	Ні	Коментар
Загальна інформація про освітній компонент є достатньою			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) відповідають НРК			
Результати навчання за освітнім компонентом (ДРН) дають можливість виміряти та оцінити рівень їх досягнення			
Результати навчання (ДРН) стосуються компетентностей студентів, а не змісту дисципліни (містять знання, уміння, навички, а не теми навчальної програми дисципліни)			
Зміст ОК сформовано відповідно до структурно-логічної схеми			
Навчальна активність (методи викладання та навчання) дає змогу студентам досягти очікуваних результатів навчання (ДРН)			
Освітній компонент передбачає навчання через дослідження, що є доцільним та достатнім для відповідного рівня вищої освіти			
Стратегія оцінювання в межах освітнього компонента відповідає політиці Університету/факультету			
Передбачені методи оцінювання дозволяють оцінити ступінь досягнення результатів навчання за освітнім компонентом			
Навантаження студентів є адекватним обсягу освітнього компонента			
Рекомендовані навчальні ресурси є достатніми для досягнення результатів навчання (ДРН)			
Література є актуальною			
Перелік навчальних ресурсів містить необхідні для досягнення ДРН програмні продукти			

Викладач кафедри публічного управління та адміністрування _____