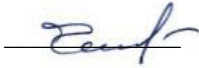


Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 
«29» серпня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Професійна активізація персоналу»

Галузь знань всі

Спеціальність всі

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Статус вибіркова, яка спрямована
на розвиток Soft Skills

Загальний обсяг 4 кредити ECTS (120 годин)

Форма підсумкового
контролю Залік

Термін викладання 3-тя чверть

Мова викладання українська

Викладач: д. держ. упр., проф. Шпекторенко І. В.,

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» 20__р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни «Професійна активізація персоналу» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх спеціальностей / Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро: НТУ «ДП», 2025. 14 с.

Розробник:

– Шпекторенко Ігор Валентинович, професор, доктор наук з державного управління, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки здобувачів вищої освіти до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	7
6.1 Шкали	7
6.2 Засоби та процедури	7
6.3 Критерії	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	12
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	12

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни «Професійна активізація персоналу» – формування у здобувачів вищої освіти комплексу спеціальних компетентностей у сфері застосування системного підходу в пізнанні, описанні та практичному застосуванні структури роботи з персоналом, внутрішньої організації професійно придатної та професійно активізованої людини, характеристик її управлінської діяльності, зокрема, в аспекті індивідуального «відгуку» на професійну активізацію з боку професійного середовища, керівників органу публічного управління. Здобувач вищої освіти повинен демонструвати володіння інструментами професійної активізації персоналу, впливу на неї в умовах, коли цілепокладання, самоактивізація, мотивація діяльності та інші елементи роботи з персоналом в системі управління персоналом є декомпенсованими, недостатніми.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	Зміст
ДРН – 01	Продемонструвати знання структури та особливостей функціонування сфери публічного управління та адміністрування кадровими процесами в суспільстві.
ДРН – 02	Продемонструвати володіння закономірностями, принципами та інструментами управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу.
ДРН – 03	Продемонструвати розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом за умови недостатньої мотивації суб'єкта діяльності.
ДРН – 04	Продемонструвати вміння налагодити комунікацію між громадянами та соціальними інститутами (організаціями, органами державної влади і місцевого самоврядування).
ДРН – 05	Продемонструвати знання та розуміння інструментів творчої та креативної діяльності у сфері управління персоналом, системного мислення у професійній сфері.
ДРН – 06	Продемонструвати володіння особливостями реалізації функцій управління персоналом в соціальних інститутах (органах державної влади та місцевого самоврядування).

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Міждисциплінарні зв'язки: вивчення курсу ґрунтуються на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем вищої освіти.

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		Денна / Вечірня		Заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	20	40	4	56
практичні	60	40	20	6	54
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	60	60	10	110

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60
ДРН – 01 ДРН – 02	Тема 1. Науково-теоретичні основи дослідження професійної активізації публічних службовців	15
	1.1. Професійна активізація персоналу як наукова проблема	
	1.2. Тлумачення поняття «професійна активізація персоналу»	
	1.3. Порівняльний аналіз понять «мотивація» та «активізація»	
	1.4. Порівняльний аналіз понять «стимулювання», «активізація», «мотивація»	
	1.5. Складові поняття «активізація персоналу»: фінансова, інтелектуальна, кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна, силова	
	1.6. Основні практичні інструменти, технології та умови професійної активізації персоналу	
	1.7. Процесні аспекти професійної активізації персоналу	
ДРН – 03 ДРН – 04	Тема 2. Професійна активізація персоналу в теоретико-методологічних основах системогенези діяльності	15
	2.1. Поняття «системогенези діяльності»	
	2.2. Зовнішні активізатори та внутрішні самоактивізатори діяльності	
	2.3. Принципи кадрової політики як активізатори діяльності персоналу	
	2.4. «Функціональна система» професійної активізації органу	
	2.5. Важлива риса системогенетичного підходу до діяльності: принцип детермінізму (С. Л. Рубінштейн)	
	2.6. Мотиваційні та функціональні, операційні механізми діяльності у світлі професійної активізації персоналу	
	2.7. Дихотомія «зовнішня професійна активізація –	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	самоактивізація» з позиції об'єктивних та суб'єктивних чинників професійної активізації персоналу	
	2.8. Рівні сформованості професійної активізації публічних службовців	
ДРН – 05	Тема 3. Професійна активізація у структурі управлінської діяльності публічних службовців	15
	3.1. Основні блоки діяльності в традиційних психологічних структурах діяльності	
	3.2. Вектор «активізатор-ціль» як цінність, як один з вищих регуляторів професійної діяльності	
	3.3. «Ціль діяльності» у «перспективному та оперативному образі» як важлива умова усвідомленості професійної за змістом діяльності	
	3.4. Авторська структура управлінської діяльності	
ДРН – 06	Тема 4. Концепт удосконалення професійної активізації персоналу	15
	4.1. Концептуалізація теоретичних основ удосконалення професійної активізації публічних службовців з позиції методології управлінської діяльності	
	4.2. Процесний підхід до управління – теоретична основа формування зовнішньої «функціональної системи» професійного середовища з метою професійної активізації (об'єктивних чинників професійної активізації персоналу)	
	Практичні заняття	60
ДРН – 01-06	1. Адаптація законів організації та закономірностей управління до специфічних умов активізації професійної та посадової діяльності	12
	2. Розробка принципів управління персоналом як інструмента управління персоналом	12
	3. Системність функції управління в методології професійної активізації персоналу	12
ДРН – 01-06	4. Розробка (удосконалення) інструментів професійної активізації персоналу.	12
ДРН – 01-06	Презентація індивідуального підсумкового практичного завдання «Розробка концепції (заходів) з професійної активізації персоналу».	12
РАЗОМ		120

5.1. Індивідуальне підсумкове практичне завдання

Індивідуальне підсумкове практичне завдання «Розробка концепції (заходів) з професійної активізації персоналу» полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти проєкту з відповідної теми.

Під час презентації і захисту результатів виконання індивідуальних завдань у межах практичних занять передбачено процедуру peer-assessment (оцінювання з боку інших здобувачів освіти).

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень здобувачів вищої освіти здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувача вищої освіти за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів вищої освіти.

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач вищої освіти отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності здобувача вищої освіти за вимогами НРК до 7-го кваліфікаційного рівня (для другого (магістерського) рівня вищої освіти) під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Здобувач вищої освіти на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються здобувачам вищої освіти на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури
Лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням здобувача вищої освіти
практичні	практичні завдання за кожною темою	відповіді на запитання/виконання письмових практичних завдань під час самостійної роботи; публічна презентація практичних робіт		
	індивідуальне підсумкове практичне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи; публічна презентація індивідуальних підсумкових практичних завдань (робіт) та їх захист під час практичного заняття		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості контрольних завдань за кожною темою. Практичні заняття оцінюються якістю виконання практичних завдань та індивідуального підсумкового практичного завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня за НРК, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача вищої освіти шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач вищої освіти під час екзамену має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової опису кваліфікаційного рівня НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувача вищої освіти ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача вищої освіти для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 \cdot a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 7-го кваліфікаційного рівня за НРК (магістр)

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення здобувача вищої освіти про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; ♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах; ♦ здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді);	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	– правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	
	Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
Відповідальність і автономія		
♦ управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; □ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; □ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано чотири вимоги)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано п'ять вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано шість вимог)	65-69
	Задовільне володіння компетенціями відповідальності і автономії (рівень фрагментарний)	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Комп'ютерне та мультимедійне обладнання.

Активованій корпоративний акаунт НТУ «ДП» (student.i.p@nmu.one).

Microsoft Office 365. Застосунки Microsoft Office: Teams, Forms, Whiteboard, OneNote.

Платформа дистанційного навчання НТУ «ДП» Moodle.

Підключення до Internet.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2018). *Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління*: моногр. Київ: НАДУ. 256 с. URL: <https://zounb.zp.ua/resource/books/gosudarstvo-i-pravo/kujbida-v-shpektorenko-i-profesijna-mobilnist-ta-problemi-profesionalizacii-personalu-publichnogo-upravlinnya>
2. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2022). *Методологія публічного управління як система: теоретичні та практичні аспекти. Публічне управління і адміністрування в Україні*. Вип. 29. С. 7-12. DOI: <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2022.29.1>
3. Шпекторенко І. В. (уклад.). *Методологія публічного управління*: навч. посіб. (2018). Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. 120 с. URL: <https://kpdі.edu.ua/biblioteka/2024/Методологія%20публічного%20управління%20Шпекторенко%20І.В1.pdf>
4. Шпекторенко І. В., Лисенко О. О. (2020). *Умови розвитку позапрофесійної активізації депутатів місцевих рад України: соціально-культурна мобільність. Теоретичні та практичні аспекти формування компетентності депутатів місцевих рад України* : монографія / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін [та ін.] ; за наук. ред. І. В. Шпекторенка. Дніпро : ГРАНІ. 280 с. С. 65-67. URL: <https://ir.nmu.org.ua/jspui/handle/123456789/162889> URL: <https://grani-print.dp.ua/index.php/home/issue/view/56>
5. Шпекторенко І. В., Лисенко О. О. (2021). *Професійна активізація персоналу з позиції системогенези діяльності. Professional activation of*

personnel from the standpoint of system genesis of activity. *Science, technology, and innovation: the experience of European countries and prospects for Ukraine: scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2021. С. 148-171. 412 p. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-190-9-6>. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/199/5646/11812-1>

6. Шпекторенко І. В. (2024). Соціальна мобільність як наукова проблема соціального управління: соціальні інститути, соціальні ліфти. *Аспекти публічного управління*. Т. 12. № 1. С. 66-74. <https://doi.org/10.15421/152409>

Додаткові

1. Kuibida V., Shpektorenko I. (2019). *Professional mobility and professionalization of public servants*: monograph; translated by O. Rubchak, V. Vakareva. Kyiv: NAPA. 256 p. URL: <https://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/163132>

2. Shpektorenko I., Golub V., Kozakov V., Leliuk R., Chumak I., Nagornyak M. Reforming and modernizing the public service of Ukraine under European standards management of personnel policy. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*. 2021, 11(1), special issue XVII, pp. 17-21 (WoS Core Collection). http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110117/papers/A_03.pdf.

3. Shpektorenko I., Vasylevska T., Bashtannyk A., Piatkivskyi R., Palamarchuk T., & Akimov O. Legal bases of public administration in the context of European integration of Ukraine: questions of formation of a personnel reserve. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*, 2021, 11(1), XVIII, pp. 76-81 (WoS Core Collection). <https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110118/PDF/110118.pdf>

4. Filippova V., Karlova V., Shpektorenko I., Gaievska L., Vasiuk N., Torchynyuk V. Topical issues of the development of legal culture and professional competence of civil servants: the practice of the European Union and ways of improvement in Ukraine. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*. 2021, 11(2), special issue XXI, pp. 30-37 (WoS Core Collection). https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A_05.pdf

5. Шпекторенко І. В., Лещук В. В. Human resource management in the sphere of public administration: personal and professional aspects of the labor subject / Менеджмент персоналу у сфері публічного управління: особистісний та професійний аспекти суб'єкта праці. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2025. № 3. С. 119-129. <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2025.3.15>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка: www.library.univ.kiev.ua

2. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»: <http://www.ukrna.kiev.ua/ukmalib>

3. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: <http://www.nbuv.gov.ua/>

4. Національна Парламентська бібліотека України: <http://www.nplu.kiev.ua/>

5. ЛигаБизнесИнформ: www.liga.net/
6. Диалог.иА: <http://dialogs.org.ua/theme.php>
7. Центр Разумкова: <http://www.uceps.org.ua/ua/section/International>
8. Агентство гуманітарних технологій: <http://www.aht.org>

**Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни
«Професійна активізація персоналу»
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
всіх спеціальностей**

Розробник:
Шпекторенко Ігор Валентинович

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19