

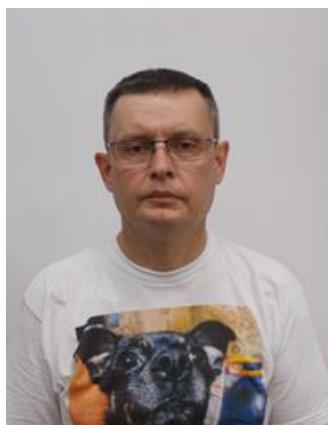
СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПРОФЕСІЙНА АКТИВІЗАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ»



Рівень освіти	другий (магістерський)
Спеціальність	всі
Тривалість викладання	4-та чверть
Кількість кредитів	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Заняття:	Осінній семестр
лекції:	2 години на тиждень
практичні:	4 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»:

Кафедра, що викладає: Державного управління і місцевого самоврядування (ДУМС)



Викладач:

Шпекторенко Ігор Валентинович

д.держ.упр., професор, професор кафедри

Персональна сторінка

<https://palsg.nmu.org.ua/ua/kafedra/teachers/Shpektorenko/Shpektorenko.php>

E-mail: Shpektorenko.I.V@nmu.one

igor3101@ukr.net

1. Анотація до курсу

Основним ресурсом будь-якої організації є люди, адже саме вони приймають рішення, забезпечують використання інших ресурсів, наявних в організації, визначають цілі та шляхи їх досягнення, аналізують, планують економічні показники, тощо. Державна влада – не виняток. Для забезпечення максимальної результативності у процесі організації діяльності органів державної влади потрібно якнайкраще організувати управління цим основним ресурсом – людьми. Для цього проводиться якісний відбір кадрів, які повинні відповідати вимогам посади, адаптація, навчання та розвиток, оцінка. Чи достатньо лише рівня компетентності державних службовців, їх професійних знань, навичок, компетенцій для досягнення найкращих результатів? Постає питання про необхідність впровадження системи заходів, які б змінили відношення публічного службовця до обов'язків. Від внутрішньої готовності до праці залежить залученість до роботи, якість та швидкість прийняття управлінських рішень, що в подальшому відображається у соціально-економічному розвитку країни. Керівники завжди усвідомлювали, що необхідно стимулювати публічних службовців. Однак дуже багато хто вважав, що для цього достатньо звичайного матеріальної винагороди. Сучасні теорії активізації трудової діяльності персоналу та їх застосування на практиці доводять, що далеко не завжди одними матеріальними стимулами можна спонукати людину працювати старанніше.

Важливим для сучасного менеджера є формування здатності розв'язувати комплексні проблеми в сфері управління професійним потенціалом (кадровими процесами) як складними системами, у тому числі дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке

переосмислення наявних та створення нових цілісних управлінських знань у здобувачів вищої освіти, зокрема; розвиток компетентностей у сфері управління персоналом, креативного підходу до застосування інструментів професійного розвитку персоналу.

2. Мета та завдання курсу

Мета дисципліни – 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 збоку 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.

Завдання курсу:

- *знати і розуміти*: системний підхід до пізнання та практичної діяльності у сфері кадрових процесів, знати системогенез професійної діяльності та системні підходи до сфер професіоналізму персоналу;
- *вміти*: застосовувати інструментарій обґрунтування групових та індивідуальних підходів до професійної активізації та професіоналізації персоналу;
- коректно застосовувати термінологію у сфері управління персоналом;
- практично застосовувати концепти формування професійної активізації у практичній сфері власної діяльності та відповідних наукових досліджень;
- критично аналізувати змістовне наповнення та оцінювати можливості використання інструментів та технологій формування професійної активізації персоналу як основи удосконалення кадрових процесів в соціальних інститутах, у тому числі в публічному управлінні;
- розробляти та обґрунтовувати авторську позицію щодо удосконалення кадрової політики та кадрових процесів в організації, органі публічного управління.

3. Результати навчання

Дисциплінарні результати навчання:

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

4. Структура курсу

Тема 1. Науково-теоретичні основи дослідження професійної активізації публічних службовців(0-15 балів).

Практичне заняття за темою 1.

Адаптація законів організації та закономірностей управління до специфічних умов активізації професійної та посадової діяльності (0-5 балів).

Тема 2. Професійна активізація персоналу в теоретико-методологічних основах системогенези діяльності (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 2.

Розробка принципів управління персоналом як інструмента управління персоналом (0-5 балів).

Тема 3. Професійна активізація у структурі управлінської діяльності публічних службовців (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 3. Системність функцій управління в методології професійної активізації персоналу (0-5 балів).

Тема 4. Концепт удосконалення професійної активізації персоналу (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 4.

Розробка (удосконалення) інструментів професійної активізації персоналу; Взаємозв'язки інструментів в системі методології професійної активізації персоналу (0-5 балів).

Під час інтерактивних лекцій здобувачами виконуються контрольні завдання за кожною темою, які з урахуванням специфіки дисципліни передбачають дискусію проблемних питань із модеруванням з боку викладача.

Під час практичного заняття на контрольному тижні відбувається презентація і захист результатів виконання індивідуального практичного підсумкового завдання з розроблення концепції регіональної/місцевої програми «Розробка концепції (заходів) з професійної активізації персоналу» (0-20 балів).

Індивідуальне підсумкове практичне завдання

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

5. Технічне обладнання та/або 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.

6. Система оцінювання та вимоги

6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
74-89	добре

60-73	задовільно
0-59	незадовільно

Загальні критерії досягнення результатів навчання відповідають описам 7-го кваліфікаційного рівня НРК.

6.2. Здобувачі вищої освіти можуть отримати **підсумкову оцінку** з навчальної дисципліни **на підставі поточного оцінювання знань** за умови, якщо набрана кількість балів з поточного усних опитувань та участі у дискусіях під час лекцій, виконання проміжних практичних завдань і захисту підсумкової індивідуальної практичної роботи складатиме не менше 60 балів. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

Теоретична частина оцінюється за результатами виконання *контрольних завдань за кожною темою* під час інтерактивних лекцій. Загалом за теоретичну частину отримується **максимум 60 балів** (4*15 балів).

Практична частина оцінюється за результатами виконання *проміжних практичних завдань* і виконання під час самостійної роботи, публічної презентації та захисту під час практичного заняття *індивідуального підсумкового практичного завдання*. При несвоєчасному здаванні практичних та індивідуального завдань оцінка знижується вдвічі.

За участь у 4 практичних заняттях (виконання і презентація результатів проміжних практичних завдань) здобувач може отримати **20 балів** (4*5 балів). За виконання індивідуального практичного завдання здобувач отримує **максимум 10 балів**, за презентацію та захист індивідуального практичного завдання – **максимум 10 балів**. У сумі за практичну частину курсу при поточному оцінюванні отримується **максимум 40 балів**.

Отримані бали за теоретичну частину та практичні завдання додаються і є підсумковою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

Розподіл максимальної кількості балів за складовими поточного контролю:

Теоретична частина	Практична частина	Разом
60	40	100

6.3. Критерії оцінювання підсумкової роботи. У випадку якщо здобувач вищої освіти за поточною успішністю отримав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку проводиться **підсумкове оцінювання (залік)** під час сесії. Якщо здобувач не здав у письмовій формі виконаних індивідуальних завдань (дві практичні роботи), він отримує незадовільну підсумкову оцінку з дисципліни.

Залік проводиться у вигляді комплексної контрольної роботи, яка включає запитання з теоретичної та практичної частини курсу. Білет складається з **60 тестових завдань** із чотирма варіантами відповідей, одна правильна відповідь оцінюється в 1 бал (**разом 60 балів**) та **10 тестових завдань** з практичної частини, кожне з запитань оцінюється максимум у 4 бали (**разом 40 балів**), причому:

- 4 бали – відповідність еталону;
- 3 бали – відповідність еталону з незначними помилками;
- 2 бали – часткова відповідність еталону, питання повністю не розкриті;
- 1 бал – невідповідність еталону, але відповідність темі запитання;
- 0 балів – відповідь не наведена або не відноситься до теми запитання.

Отримані бали за відкриті та закриті тести додаються і є підсумковою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни. Максимально за підсумковою роботою здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

7. Політика курсу

7.1. Політика щодо академічної доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів) що можуть використовуватися в освітньому процесі. Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням «Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка»:

http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

7.2. Комунікаційна політика.

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365 та відвідування групи дисципліни у Microsoft Teams.

Рекомендуємо створити профілі та підписатися на сторінку кафедри державного управління і місцевого самоврядування у Facebook: <https://www.facebook.com/kafedra.publicmanagement/>.

Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота у рамках дисципліни дистанційно у застосунку Microsoft Teams та на корпоративній платформі Moodle (www.do.nmu.org.ua).

Усі письмові запитання до викладача стосовно дисципліни мають надсилатися на університетську електронну пошту або до групи у Microsoft Teams.

7.3. Політика щодо перескладання.

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

7.4. Відвідування занять.

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим.

Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, відрядження, які необхідно підтверджувати документами у разі тривалої (два тижні) відсутності.

Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту.

Якщо здобувач вищої освіти захворів, ми рекомендуємо залишатися вдома і навчатися за допомогою дистанційної платформи.

Здобувачу вищої освіти, чий стан здоров'я є незадовільним і може вплинути на здоров'я інших здобувачів вищої освіти, буде пропонуватися залишити заняття (така відсутність вважатиметься пропуском з причини хвороби).

Оцінки неможливо отримати під час консультацій або інших додаткових годин спілкування з викладачем. За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна мобільність) навчання може відбуватись дистанційно - в онлайн-формі, за погодженням з викладачем.

7.5. Політика щодо оскарження оцінювання. Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

7.6. Зарахування результатів навчання, які отримані у неформальній освіті. Здійснюється відповідно до «Положення про визнання в Національному технічному університеті «Дніпровська

політехніка» результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті» <http://surl.li/zopmhq>.

7.7. Участь в анкетуванні. Наприкінці вивчення курсу та перед початком сесії здобувачам вищої освіти буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни.

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/resourse/books/gosudarstvo-i-pravo/kujbida-v-shpektorenko-i-profesijna-mobilnist-ta-problemi-profesionalizacii-personalu-publichnogo-upravlinnyya>
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://kpdi.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 р. 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. ЛігаБизнесИнформ: 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>