


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

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»  
завідувач кафедри

Чикаренко І.А.   
«30» серпня 2024 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ»**

Галузь знань ..... 28 Публічне управління та адміністрування  
07 Управління та адміністрування  
Спеціальність ..... 281 Публічне управління та адміністрування  
073 Менеджмент  
Рівень вищої освіти ..... другий (магістерський)  
Статус ..... вибіркова, фахова  
Загальний обсяг ..... 4 кредити ECTS (120 годин)  
Форма підсумкового контролю ..... Залік  
Термін викладання ..... Осінній семестр  
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»  
2024

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни «Професійна мобільність персоналу» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» та 073 Менеджмент / Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро: НТУ «ДП», 2024. 15 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 .....	8
6.3 Критерії .....	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	12
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

## 1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Мета дисципліни** «Професійна мобільність персоналу» – 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 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.
ДРН – 04	Продемонструвати уміння 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	18	42	4	56
практичні	60	36	24	6	54
лабораторні	–	-	-	-	-
семінари	–	-	-	-	-
<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>	<b>54</b>	<b>66</b>	<b>10</b>	<b>110</b>

#### 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
ДРН – 01 ДРН – 02	<p><b>Тема 1. Теоретичні засади дослідження професійної мобільності персоналу у сфері публічної служби.</b></p> <p>1.1. Проблема професійної мобільності в державно-управлінському дискурсі (наукові результати зарубіжних та вітчизняних вчених у її дослідженні).</p> <p>1.2. Методологічні основи та концептуальні засади дослідження професійної мобільності персоналу.</p> <p>1.3. Професійна мобільність як системне явище (авторська інтерпретація концепту «професійна мобільність»).</p> <p>1.4. Види мобільності та типи професійної мобільності персоналу.</p>	15
ДРН – 03 ДРН – 06	<p><b>Тема 2. Структура професійної мобільності персоналу.</b></p> <p>2.1. Побудова структури професійної мобільності персоналу.</p> <p>2.2. Значення професійного середовища у структурі професійної мобільності, об'єктивні фактори (умови) для професійної мобільності (професійна орієнтація, професійний добір (відбір), професійна адаптація, професійна мотивація, професійна активізація, професійне оцінювання персоналу, професійна освіта (навчання), професійне виховання).</p>	15
ДРН – 05	<p><b>Тема 3. Професіоналізація та професійна деформація персоналу згідно зі структурою професійної мобільності персоналу.</b></p> <p>3.1. Структура (сфери) професіоналізму персоналу і структура професійної мобільності персоналу.</p> <p>3.2. Процеси професійного розвитку та професійної деформації кадрів.</p>	15

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<p>3.3. Комплекс компетентнісних якостей персоналу, які є взаємопов'язаними між собою: здатності/здібності, професійно важливі якості, професійна компетентність, професійна культура, професійна научуваність, професійний досвід. Значущість професійної компетентності як когнітивної основи професіоналізму персоналу.</p> <p>3.4. Основні наукові положення акмеології про професійне становлення та розвиток персоналу. Акмеологічні фактори та умови професіоналізму.</p> <p>3.5. Професійна деформація – окремий елемент структури професійної мобільності персоналу.</p>	
ДРН – 03, ДРН – 04	<p><b>Тема 4. Модель управління професійною мобільністю персоналу.</b></p> <p>4.1. Теоретичні основи моделювання в управлінні професійною мобільністю публічних службовців.</p> <p>4.2. Практичні (інструментальні) аспекти впровадження структурно-функціональної моделі управління професійною мобільністю публічних службовців.</p> <p>4.3. Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посад як основа розвитку професійної мобільності кадрів.</p> <p>4.4. Можливості використання нині діючих інституційних каналів професійного розвитку публічних службовців в Україні у процесі управління їхньою професійною мобільністю.</p>	15
	<b>Практичні заняття</b>	<b>60</b>
ДРН – 01- 06	1. Презентація з описанням результатів обговорення у малій групі (або мозкового штурму, дискусії, диспуту, задачі в межах великої групи) структури та особливостей функціонування публічної сфери суспільства (її кадрової складової) з метою визначення чинників її занепаду (аудиторне практичне заняття, робота у групі).	12
ДРН – 01- 06	2. Презентація результатів дослідження з реалізації сучасних принципів формування та реалізації кадрової політики на публічній службі, обговорення та обґрунтування (в результаті роботи у великій групі, мозкового штурму, дискусії, ділової або імітаційної гри, ситуаційної вправи, круглого столу) реалізації системи принципів роботи з персоналом в організації (органі публічного управління) (аудиторне практичне заняття).	12
ДРН – 01- 06	3. Обговорення змісту (описання) та прийняття управлінського рішення організацією (суб'єктом владних повноважень) стосовно покращення кадрової ситуації (окремі рішення стосовно добору на службу, адаптації, мотивації, активізації, навчання, виховання) на прикладі організації (органу влади – міської ради або місцевої державної адміністрації (комплекс заходів)) (командна робота, мозковий штурм, дебати, ситуаційна вправа, круглий стіл) під час аудиторного	12

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	практичного заняття).	
ДРН – 01-06	4. Презентація управлінського алгоритму щодо організації та проведення громадського обговорення управлінського рішення в організації (або суб'єктом владних повноважень) щодо покращення кадрової ситуації (командна робота під час аудиторного практичного заняття).	12
ДРН – 01-06	Презентація індивідуального підсумкового практичного завдання «Розробка інструментів розвитку (удосконалення) професійної мобільності персоналу»	12
<b>РАЗОМ</b>		<b>120</b>

### **5.1. Індивідуальне підсумкове практичне завдання**

Індивідуальне підсумкове практичне завдання, ситуаційна вправа «Розробка інструментів розвитку (удосконалення) професійної мобільності персоналу» полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти відповідного проєкту.

Індивідуальне завдання, ситуаційна вправа (з можливою презентацією) оцінювання та напрямів удосконалення здійснення функцій публічного управління кадровими процесами, результативності програм професійного розвитку персоналу суб'єктів владних повноважень (розпорядження Кабінету Міністрів України, місцевих суб'єктів владних повноважень) (командна робота під час аудиторного практичного заняття).

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		



практичні	практичні завдання за кожною темою	відповіді на запитання/виконання письмових практичних завдань під час самостійної роботи; публічна презентація практичних робіт	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням здобувача вищої освіти
	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:

$$O_i = 100 a/m,$$

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
<b>Знання</b>		
<p>♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань</p>	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
	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	
<b>Уміння/навички</b>		
<p>♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної</p>	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
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/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
<b>Комунікація</b>		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефаківців, 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); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції; – використання іноземних мов у професійній діяльності	95-100
	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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	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
<b><i>Відповідальність і автономія</i></b>		
<p>♦ управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів;</p> <p>□ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів;</p> <p>□ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії</p>	<p>Відмінне володіння компетенціями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– використання принципів та методів організації діяльності команди;</li> <li>– ефективний розподіл повноважень в структурі команди;</li> <li>– підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини);</li> <li>– стресовитривалість;</li> <li>– саморегуляція;</li> <li>– трудова активність в екстремальних ситуаціях;</li> <li>– високий рівень особистого ставлення до справи;</li> <li>– володіння всіма видами навчальної діяльності;</li> <li>– належний рівень фундаментальних знань;</li> <li>– належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок</li> </ul>	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
	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.) (2018). *Методологія публічного управління*: навч. посіб. Дніпро: ДРІДУ НАДУ. 120 с. URL: <https://kpdi.edu.ua/biblioteka/2024/Методологія%20публічного%20управління%20Шпекторенко%20І.В1.pdf>
4. Шпекторенко І. В. (2024). *Соціальна мобільність як наукова проблема соціального управління: соціальні інститути, соціальні ліфти. Аспекти публічного управління*. Т. 12. № 1. С. 66-74. DOI: <https://doi.org/10.15421/152409>

### Додаткові

1. Kuibida V., Shpektorenko I. (2018). *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. V., Lysenko O. O. (2020). *Socio-Cultural Mobility as a Condition for Professional Activation of Staff. European Journal of Multidisciplinary Studies*. May – August. Vol. 5. Is. 2. P. 71-73. <https://doi.org/10.26417/802ecr24c> URL: <https://revistia.com/index.php/ejms/article/view/2421>
3. Shpektorenko I., Lysenko O. (2020). *Socio-Cultural Mobility as a Condition for Professional Activation of Staff. Proceedings Book. 23rd International Conference on Multidisciplinary Studies: «Resilience for Survival»* (Cambridge, 30-31 July 2020) / Ed. by A. Taum, S. Bakhtiar, S. Moraliashvili etc. Typeset by EUSER. Printed in Cambridge. P. 234-236.
4. *Теоретичні та практичні аспекти формування компетентності депутатів місцевих рад України*: монографія (2021). За наук. ред. І. В. Шпекторенка. Дніпро: ГРАНІ. 280 с. URL: <https://zounb.zp.ua/wp-content/uploads/2021/03/Monohrafiya-NDR-29032021.pdf>

### Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка: [www.library.univ.kiev.ua](http://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.nbu.gov.ua/>
4. Національна Парламентська бібліотека України: <http://www.nplu.kiev.ua/>
5. ЛігаБизнесИнформ: [www.liga.net/](http://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>

Навчальне видання

**Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни  
«Професійна мобільність персоналу»  
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти  
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»,  
073 Менеджмент**

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