


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**  
**«Лідерство на публічній службі»**

Галузь знань .....	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність .....	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти .....	другий (магістерський)
Статус .....	вибіркова, фахова
Загальний обсяг .....	4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю .....	диференційований залік
Термін викладання .....	4-тя чверть
Мова викладання .....	українська

Викладач: д. держ. упр., проф. Гончарук Н. Т.

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 дисципліни «Лідерство на публічній службі» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро: НТУ «ДП», 2024. 19 с.

Розробник:

– Гончарук Наталія Трохимівна – професор, доктор наук з державного управління, заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

- мету навчальної 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.....	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	5
5.1 Тематичний план та розподіл обсягу часу за видами навчальних занять .....	5
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	7
6.1 Шкали .....	8
6.2 Засоби та процедури .....	8
6.3 Критерії .....	9
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ...	13
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

## 1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Мета дисципліни «Лідерство на публічній службі»** – ознайомлення з теоретичними засадами розвитку лідерства на публічній службі, формування у здобувачів вищої освіти сучасного проактивного стратегічного управлінського мислення та комплексу спеціальних знань і практичних умінь у сфері ефективного лідерства на публічній службі, активізація їх лідерського потенціалу як сукупності умінь самоуправління і управління іншими людьми.

## 2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	Зміст
ДРН – 01	Демонструвати <i>знання</i> : теоретичних і практичних основ ефективного лідерства на публічній службі; сутності поняття, принципів, функцій та типів лідерства; основних теоретико-методологічних підходів до понять «лідерство» та «керівництво»; тенденцій еволюціонування лідерства як соціального явища та основних концепцій лідерства; основ стратегічного лідерства в публічному управлінні; класифікації стилів лідерства, факторів та передумов їх формування; основних принципів побудови та управління командою; етичних основ лідерства; форм і засобів ефективної комунікації та механізмів розвитку особистісних якостей лідера.
ДРН – 02	Показувати <i>розуміння</i> особливостей прояву феномену лідерства на сучасному етапі; основних завдань та ролі лідера у визначенні пріоритетів стратегічного розвитку органу публічної влади та формуванні команди; впливу командної роботи на ефективність діяльності персоналу та розвиток організації; сучасних вимог до ефективного лідерства; необхідності створення персонального бренду та іміджу лідера; основних напрямів розвитку лідерства на публічній службі.
ДРН – 03	Виявляти <i>здатність</i> визначати цілі для особистісного та кар'єрного росту, а також працювати для їх досягнення; здійснювати вибір ефективного стилю лідерства в організації; реалізовувати сучасні стратегії й концепції лідерства, розв'язувати в сфері публічного управління складні задачі і проблеми, що потребує оновлення та інтеграції знань, часто в умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог, емоційного інтелекту; будувати комунікативну взаємодію, забезпечувати персональну ефективність.
ДРН – 04	Вдосконалювати <i>практичні навички</i> аналітичного і критичного мислення, творчо генерувати інноваційні ідеї та пропозиції, формулювати докази, робити висновки і узагальнювати аргументи; формування команд та мотивації в публічному управлінні; цифрової компетентності; володіння етико-моральними нормами, які притаманні для сучасних лідерів; визначати на конкретних прикладах стилі діяльності політичних та управлінських лідерів; формувати власний стиль лідерства; обирати адекватні психотехніки управлінського впливу; вести дискусію й управляти аудиторією; розробляти індивідуальний профіль ефективного лідера команди.

### 3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті дисциплінарні результати навчання
БЗ «Публічна служба»	- Демонструвати <i>знання</i> основних форм, методів і технологій управління персоналом та інструментів розвитку відповідального лідерства на публічній службі. - <i>Виявляти здатність</i> працювати в команді, налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально відповідально та свідомо, попереджати та розв'язувати конфлікти.
Ф1 «Публічна політика»	- Демонструвати вміння <i>аналізувати</i> роль політичних інститутів (політичних партій, суспільно-політичних організацій та рухів) у процесах прийняття та реалізації державно-політичних рішень і <i>розробляти</i> на цій основі та з урахуванням кращих практик у цій сфері інструментарій політичного аналізу ( <i>синтез</i> ). - <i>Виявляти здатність аналізувати</i> та складати судження ( <i>синтез</i> ) про окремі практики та/або політичну систему на підставі зібраної із використанням інформаційно-комунікаційних технологій інформації з різних джерел.

### 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	46	24	4	56
лабораторні	–	-	-	-	-
семінари	–	-	-	-	-
РАЗОМ	120	54	66	8	112

### 5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

#### 5.1 Тематичний план та розподіл обсягу часу за видами навчальних занять

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	<b>ЛЕКЦІЇ</b>	<b>60</b>
ДРН – 01	<b>1. Теоретичні засади розвитку лідерства на публічній службі</b>	8
	1.1. Сутність поняття, закономірності становлення, розвиток лідерства на публічній службі	

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	1.2. Лідерство як суспільний феномен. Особливості прояву феномену лідерства на сучасному етапі	
	1.3. Типологія лідерів і лідерства. Масштаби лідерства	
	1.4. Основні класифікації лідерства	
	1.5. Наукові концепції та теорії лідерства в історії суспільної думки	
ДРН – 01 ДРН – 02 ДРН – 03 ДРН – 04	<b>2. Лідерство та керівництво</b>	12
	2.1. Поняття та загальна характеристика «лідерства» й «керівництва», місце і роль керівника в системі управління	
	2.2. Основи керівництва: вплив, лідерство, влада.	
	2.3. Матриця функцій лідера і керівника	
	2.3. Співвідношення між лідерством і керівництвом. Спільні та відмінні риси між лідером і керівником	
	2.5. Гендерні аспекти лідерства та керівництва на публічній службі	
ДРН – 01 ДРН – 02	<b>3. Стратегічне лідерство на публічній службі</b>	12
	3.1. Стратегія розвитку лідерства: місія, візія та пріоритети. Роль лідера у визначенні пріоритетів стратегічного розвитку органу публічної влади	
	3.2. Лідерство і командна робота. Керівництво синергетичною командою	
	3.3. Антикризисний менеджмент лідера	
	3.4. Лідерство як інструмент управління змінами та управління ризиками	
	3.5. Модель ефективного лідерства.. в умовах цифрового роз	
ДРН – 01 ДРН – 04	<b>4. Стили лідерства</b>	8
	4.1. Поняття стилю лідерства, автократичний, демократичний і ліберальний стилі	
	4.2. Фактори та передумови формування стилів лідерства	
	4.3. Альтернативні класифікації стилів лідерства та їх використання керівниками на публічній службі	
	4.4. Стили поведінки лідера у вирішенні конфліктів	
	4.5. Персональна ефективність лідера на публічній службі Тайм-менеджмент в роботі керівника	
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	<b>5. Комунікація лідера на публічній службі</b>	12
	5.1. Комунікація лідера: поняття, види, форми, засоби	
	5.2. Різновиди «внутрішніх» та «зовнішніх» комунікацій	

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	5.3. Мистецтво спілкування як сучасний феномен на шляху до лідерства	
	5.4. Зворотній зв'язок у процесі комунікації	
	5.5. Стратегія і тактика публічного виступу лідера	
ДРН – 01 ДРН – 02	<b>6. Формування якостей і компетенцій лідера</b>	<b>8</b>
	6.1. Класифікація якостей лідера	
	6.2. Лідерство і саморозвиток	
	6.3. Розвиток лідерського потенціалу керівника на публічній службі	
	6.4. Навички та компетенції лідера в умовах цифровізації публічного простору	
	6.5. Етика та етикет лідера на публічній службі	
	<b>ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ</b>	<b>60</b>
ДРН – 01 ДРН – 02 ДРН – 03	1. Розвиток лідерства на публічній службі	10
ДРН – 01	2. Роль керівника-лідера у формуванні та організації роботи з персоналом органу публічної влади	10
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	3. Роль лідера у формуванні ефективної команди	10
ДРН – 01 ДРН – 04	4. Інтегрування стилів лідерства як засіб підвищення ефективності публічної служби	10
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	5. Ділове спілкування та зворотний зв'язок в управлінській діяльності лідера-керівника	10
ДРН – 01 ДРН – 02	6. Моделювання кластеру лідерських якостей	10
	<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>

## **6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

Сертифікація досягнень слухачів 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 студента 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 студентів.

### *Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів 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 завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів;
практичні	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		виконання ККР або тестових завдань під час заліку за бажанням здобувача

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим, 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 заліку 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 студента 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 а – 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>		
♦ 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	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 студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
<b>Уміння/навички</b>		
♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою	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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
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, 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 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); – 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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	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
<b><i>Відповідальність і автономія</i></b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів;</li> <li>♦ відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів;</li> <li>♦ здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії</li> </ul>	<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**

1. Технічні засоби навчання (комп'ютерне та мультимедійне обладнання).
2. Дистанційна платформа Moodle.
3. MS Office (застосунок Teams).

## **8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ**

### **Основні**

1. Гончарук Н.Т. Лідерство на публічній службі: навч. наочн. посібн / Гончарук Н.Т., Комарова К.В. М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Електрон. дані. – Дніпро: НТУ «Дніпровська політехніка», 2024. - 212 с. – Режим доступу : . – Назва з екрана.
2. Гончарук Н.Т. Публічна служба: навч. наочн. посібн. / Гончарук Н. Т., Сорокіна Н. Г. М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Електрон. дані. – Дніпро: НТУ «ДП», 2023. 344 с. . – Режим доступу : . – Назва з екрана.
3. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. – Суми : Сумський державний університет, 2020. – 175 с.
4. Публічна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородін та ін.; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро : ГРАНІ, 2018. 384 с.
5. Комарова К. В., Коляда С. П. Лідерство : навч. посіб. Дніпро : УМСФ, 2017. 430 с.
6. Лідерство та управлінська еліта : конспект лекцій / уклад. Н. Т. Гончарук. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2016. 54 с.
7. Орлів М. С. Розвиток лідерського потенціалу керівника сфери державного управління : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2017. 40 с.
8. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В. В. Теорія і практика формування лідера: навч. посіб. Харків, 2017. 100 с.

### **Нормативні документи**

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. Із змінами, внесеними Законом України № 2222-IV від 8 груд. 2004 р.
2. Закон України «Про державну службу» від 10 груд. 2015 р. № 889. ОВУ. 2016.
3. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 черв. 2001 р. № 2493.

4. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квіт. 1999 р. № 586.
5. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 25 трав. 1997 р. № 280.
6. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лют. 2014 р. № 794.
7. Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 берез. 2011 р. № 3166.
8. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовт. 2014 р. № 5113.
9. Закон України «Про очищення влади» від 16 верес. 2014 р. № 1682.
10. Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 03 трав. 2023 р. № 3077.
11. Указ Президента України «Питання управління державною службою в Україні» від 18 лип. 2011 р.
12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження положення про НАДС» від 1 жовт. 2014 р.
13. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» від 1 груд. 2017 р. № 974-р.
14. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації» від 1 груд. 2017 р. № 844-р.
15. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» від 27 груд. 2017 р. № 1013-р.
16. Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про Типове положення про службу управління персоналом державного органу» від 3 берез. 2016 р. № 47.
17. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації» від 27 трав. 2020 р. № 622-р.
18. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підготовку та реалізацію експериментального проекту щодо запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад» від 11 лист. 2020 р. № 1414-р.
19. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування державного управління України» від 21 липня 2021 р. № 831-р.

#### **Додаткові джерела:**

1. Ващенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2017. 416 с.

2. Гончарук Н. Т., Прудиус Л. В. Модернізація публічної служби в умовах зміни парадигми державного управління: науково-правовий аспект. *Модернізація галузі науки державного управління в умовах суспільних реформ в Україні*: монографія / О. М. Петроє та ін.; за заг. ред. О. М. Петроє, Л. І. Федулової. Київ : НАДУ, 2020. С. 369-387.
3. Гончарук Н. Т., Сурай І. Г. Лідерство в системі публічної служби України у контексті сучасних реформ. *Публічна служба* : навч. посіб. / С.М. Серьогін, Н.А. Липовська, Є.І. Бородін. [та ін.] ; за заг. ред. С.М. Серьогіна. Дніпро : ГРАНІ, 2018. С. 166-179.
4. Гончарук Н. Т., Сурай І. Г. Лідерство як критерій оцінювання органів публічного управління. *Публічна служба* : навч. посіб. / С.М. Серьогін, Н.А. Липовська, Є.І. Бородін. [та ін.] ; за заг. ред. С.М. Серьогіна. Дніпро : ГРАНІ, 2018. С. 179-195.
5. Гончарук Н. Т., Пирогова Ю. В. Пріоритетні напрями вдосконалення управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України. *Аспекти публічного управління*. 2020. Т. 8, № 6. С. 37-48. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/824/802>.
6. Гончарук Н. Т., Прудиус Л. В. Концептуальні засади реформування системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні. *Трансформація статусу посадової особи місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні* : кол. моногр. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська, І. В. Шпекторенко [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро : Грані, 2020. С.173-184.
7. Гончарук Н. Т., Трегубенко Г. П. Напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні // *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12, № 1. С. 106-114.
8. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. В. Глінка. Київ : Наш формат, 2021. 288 с.
9. Колесник Л.Л. Сучасні підходи до розвитку лідерства на державній службі. *Економіка, управління та адміністрування*, 2019. № 3 (89). С. 174–177.
10. Коллінз Дж. Від хорошого до величного. Чому одні компанії прориваються, а інші – ні. / пер. з англ. О. Савчин. Київ: Наш формат, 2017. 368 с.
11. Коробович Л. П. Роль лідера в ефективних комунікаціях організації. Дослідження інновацій та перспективи розвитку науки і техніки у ххї столітті. 2022. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-278-7-73>
12. Крикун Ольга. Особливості застосування методів тайм-менеджменту в роботі керівника. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. Vol. 1, No. 4, 2022, pp. 48-56. doi: 10.46299/j.isjmef.20220104.02

13. Кусумано Майкл А., Йоффі Девід Б. Стратегії геніїв. П'ять найважливіших уроків від Білла Гейтса, Енді Гроуна та Стіва Джобса. . – Харків : КСД, 2023. – 256 с.
14. Лідерство та керівництво у сфері управління./ Грищенко Ю.А., Пащенко О.П./ <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/107.pdf>.
15. Підлісна Т. В. Сучасні підходи до розвитку лідерства в органах публічної влади. Право та державне управління. 2021. № 2. С. 158–164. URL : <https://bit.ly/3oAMjcy>
16. Лебідь Н. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти : навч. посіб. Київ : Пріоритети, 2016. 36 с.
17. Летучий Д. М., Гончарук Н.Т. Інтегрування стилів управління як засіб підвищення ефективності державної служби : монографія. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2016. 164 с.
18. Проблеми реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні : монографія / авт.кол. Т. Е. Василевська, І. Г. Сурай, О. І. Васильєва та ін.; за заг. ред. Т. Е. Василевської. Київ : НАДУ, 2018. 256 с.
19. Прудіус Л. В. Управління якістю державної служби України : монографія. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 280 с.
20. Публічна служба: системна парадигма : кол. моногр. / К. О. Ващенко, С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська, Н. Г. Сорокіна [та ін.]; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 256 с.
21. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.
22. Романовський О.Г. Педагогіка лідерства : монографія / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Харків : НТУ «ХП», 2023. – 432 с.
23. Суржик М.В. Лідерство як чинник ефективності вироблення публічно-управлінських рішень. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2023. Випуск 38. – С. 134-138. DOI <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.38.24>
24. Таратухина, Ю. В., Авдєєва З. К. Ділові та міжкультурні комунікації: підручник і практикум для академічного бакалаврату. М. : Юрайт, 2019. 324 с.
25. Трансформація статусу посадової особи місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні : кол. моногр. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська, І. В. Шпекторенко [та ін.]; за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро : Грані, 2020. 216 с.
26. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
27. Фовлер С. Націлені на результат. Що насправді мотивує людей / пер. з англ. Ю. Кузьменко. Київ: Наш формат, 2018. 168 с.



28. Якимова Н., Марценюк О., Кремінський В. Роль лідера у формуванні внутрішнього іміджу організації. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-57>
- 29.
30. Goncharuk N., Pyrohova Yu. Conceptual principles of human resources management in the field of public service of Ukraine: socio-psychological aspect. *Journal of Modern Economic Research*. Bratislava, Slovakia. Vol 2, No 4, 2020. p. 5-17. URL: <https://www.denakyrpublishing.science/index.php/jmer/article/view/41/38>.
31. Goncharuk N., Orhiiets O., Prokopenko L. Formation and development of the system of professional training of public servants in Ukraine: organizational, legal, and economic aspects. *Baltic Journal of Economic Studies*, 2021. Vol. 7, no. 1. P. 39-46. . (Web of Science).
32. Goncharuk N., Prudius L., Prokopenko L., Vasylevska T., Borysenko O., Pyrohova Y. Human resource management in the field of public service in Ukraine in the context of its reform and modernization in accordance with European standards. *AD ALTA: Journal of interdisciplinary research*. 2021. Vol. 11, Issue 1, Special Issue XVI. P. 56-62. (Web of Science).
33. Northouse P. G. *Leadership: Theory and practice* (7th ed.) CA: SAGE Publications, 2015.
34. Strelnikov V. Yu., Lebedyk L.V., Hura T. V., Sysoieva S. I., Stankevych S.V., Shapovalova E.V., Avilova O.Ye. Leadership and social work in the environmental management system. *Ukrainian Journal of Ecology*. 2021. № 11 (2). С. 349-351.
35. Bashtannyk V., Goncharuk N., Zayats D., Ragimov F., Boiko N., Karpa M. Humanization of public administration in the conditions of transformation processes European experience for Ukraine. *AD ALTA: Journal of interdisciplinary research*. 2022. Vol. 12, Issue 1, Special Issue no: 12/01/XXV. P. 60-66. (Web of Science)
36. Khalel Kussainov, Nataliia Goncharuk, Leonid Prokopenko, Larysa Pershko, Bohdana Vyshnivska and Oleksandr Akimov. Anti-corruption management mechanisms and the construction of a security landscape in the financial sector of the EU economic system against the background of challenges to European integration: implications for artificial intelligence technologie. *Economic Affairs*, Vol. 68, No. 01, pp. 509-521, March 2023 DOI: 10.46852/0424-2513.1.2023.20. (Scopus)
37. Goncharuk, N., Pyrohova, Y., Suray, I., Prokopenko, L and Prudius, L. (2023). Reformation Public Administration in Ukraine in the Context of European Integration: Current State, Problems and Priorities. *Economic Affairs*, Vol. 68, No. 03, pp. 1611-1625, September 2023 DOI: 10.46852/0424-2513.3.2023.27 (Scopus).
38. Гончарук Н.Т. Правові аспекти стратегічного менеджменту в публічному управлінні // *Інвестиції: практика та досвід*. № 19, 2024. С. 176-181. DOI: 10.32702/2306-6814.2024.19.176 д

39. Сивак Т.В., Гончарук Н.Т. Інноваційні підходи до забезпечення стратегічного менеджменту у сфері публічного управління України // Держава та регіони. Серія: Публічне управління і адміністрування, 2024, № 3. С. 105- 113. DOI <https://doi.org/10.32782/1813-3401.2024.3.16>

### **Інформаційні ресурси**

1. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: <http://rada.gov.ua/>
2. Президент України: офіційне Інтернет-представництво.  
URL: <http://www.president.gov.ua/>
3. Головний правовий портал України. URL: <http://www.ligazakon.ua/>
4. Кабінет Міністрів України: офіційний веб-портал.  
URL: <http://www.kmu.gov.ua>
5. Національне агентство України з питань державної служби: офіційний веб-портал. URL: <http://www.nads.gov.ua>.
6. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського.  
URL: [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua)
7. Public service Europe. URL: <http://www.publicserviceeurope.com/>.
8. European CAF Resource Centre – EIPA.  
URL: <https://www.eipa.eu/portfolio/european-caf-resource-centre/> .

Навчальне видання

**Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни  
«Лідерство на публічній службі»  
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти  
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування**

Розробник:  
Гончарук Наталія Трохимівна

Підготовлено до виходу в світ  
у Національному технічному університеті  
«Дніпровська політехніка».  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842  
4960050, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19