

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

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

завідувач кафедри

Чикаренко І.А. \_\_\_\_\_

«13» грудня 2024 року

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**  
**«Лідерство в публічному управлінні»**

Галузь знань .....	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність .....	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти.....	третій
Ступінь.....	доктор філософії
Освітньо-професійна програма	«Публічне управління та адміністрування»
Спеціалізація.....	-
Статус .....	Вибіркова
Загальний обсяг .....	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік
Термін викладання .....	7 чверть

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.

Дніпро  
НТУ «ДП»  
2024

Робоча програма дисципліни «Лідерство в публічному управлінні» для здобувачів наукового ступеню доктора філософії (третій (освітньо-науковий рівень) за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. – Д. : НТУ «ДП», 2024. – 21 с.

Розробник: Гончарук Н.Г., доктор наук з державного управління, професор, 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 аспірантів 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 ....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	5
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
6.1 Шкали .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
6.2 Засоби та процедури .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
6.3 Критерії .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>



## 1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Мета навчальної дисципліни «Лідерство в публічному управлінні»** – формування у здобувачів вищої освіти сучасного проактивного стратегічного управлінського мислення та комплексу спеціальних знань і дослідницьких вмінь у сфері ефективного лідерства в публічному управлінні, активізація їх лідерського потенціалу як сукупності умінь самоуправління і управління іншими людьми, здатності розв'язувати комплексні проблеми в сфері публічного управління та адміністрування суспільними процесами та відносинами, у тому числі дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та професійної практики.

## 2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
ДРН – 01	Демонструвати <i>знання</i> : теоретичних і практичних основ ефективного лідерства у сфері публічного управління; 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 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 відповідального лідерства в публічному управлінні.
ДРН – 03	Демонструвати здатність 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.
ДРН – 04	Вдосконалювати <i>практичні навички</i> аналітичного і критичного мислення, оцінювати ідеї та пропозиції, формулювати докази, робити висновки і узагальнювати аргументи, творчо генерувати нові ідеї; формування

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
	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 результати навчання
Філософія науки та професійна етика	Застосовувати критичне мислення та креативне бачення еволюційних процесів наукового розвитку для визначення аналітики та узагальнень на абстрактному рівні
Методологія наукових досліджень	Оволодіти методичними й організаційними аспектами здійснення науково-дослідної діяльності; способами осмислення та критичного аналізу наукової інформації, загальними вимогами до наукових досліджень, їх планування, організації та виконання; до процесу підготовки до захисту дисертаційного дослідження
Менеджмент в публічному управлінні: парадигми та технології	Продемонструвати розуміння сутності та здатність практично застосовувати технології вимірювання, оцінювання й розвитку інституційної спроможності органів публічного управління як складової вирішення прикладної проблеми дослідження
Концептуальні засади публічного управління та адміністрування	Продемонструвати вміння генерувати інноваційні ідеї у сфері публічного управління та адміністрування, розуміти завдання публічного управління та адміністрування на сучасному етапі реформування системи державного управління в Україні
	Продемонструвати <i>розуміння</i> основ існуючих парадигм публічного управління, вміння <i>критично аналізувати</i> тенденції розвитку парадигм публічного управління та концептуальні основи взаємодії методів, принципів та функцій публічного адміністрування в публічному управлінні
	Продемонструвати <i>розуміння</i> сутності та здатність практично <i>застосовувати</i> концепції публічного управління у предметній сфері власного дослідження, <i>вміння аргументувати</i> та <i>обґрунтувати</i> авторську позицію

#### 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	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	21	39	21	39	6	54
Практичні	60	14	46	14	46	6	54
лабораторні	-	-	-	-	-		
контр. заходи	-	-	-	-	-		
РАЗОМ	120	35	85	35	85	12	108

#### 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 ДРН – 02	<b>1. Теоретичні засади розвитку лідерства в публічному управлінні</b>	10
	1.1. Сутність поняття, закономірності становлення, розвиток лідерства в публічному управлінні	
	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	<b>2. Лідерство та керівництво</b>	10
	2.1. Поняття та загальна характеристика «лідерства» й «керівництва», місце і роль керівника в системі управління	
	2.2. Основи керівництва: вплив, лідерство, влада.	

<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	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 в публічному управлінні	
ДРН – 01 ДРН – 02 ДРН – 03 ДРН – 04	<b>3. Стратегічне лідерство в публічному управлінні</b>	10
	3.1. Стратегія розвитку лідерства: місія, візія та пріоритети. Роль лідера у визначенні пріоритетів стратегічного розвитку органу публічної влади	
	3.2. 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 розвитку	
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	<b>4. Стили лідерства в публічному управлінні</b>	10
	4.1. Поняття стилю лідерства в публічному управлінні, автократичний, демократичний і ліберальний стилі	
	4.2. Фактори та передумови формування стилів лідерства	
	4.3. Альтернативні класифікації стилів лідерства та їх використання керівниками в публічному управлінні	
	4.4. Стили поведінки лідера у вирішенні конфліктів	
	4.5. Персональна ефективність лідера в публічному управлінні	
ДРН – 02 ДРН – 03	<b>5. Комунікація лідера в публічному управлінні</b>	10
	5.1. Комунікація лідера: поняття, види, форми, засоби	
	5.2. Різновиди «внутрішніх» та «зовнішніх» комунікацій	
	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	
	<b>6. Формування якостей і компетенцій лідера</b>	10
ДРН – 03	6.1. Класифікація якостей лідера	
ДРН – 04	6.2. Лідерство і саморозвиток	



<b>Шифри ДРН</b>	<b>Види та тематика навчальних занять</b>	<b>Обсяг складових, години</b>
	6.3. Розвиток лідерського потенціалу керівника в публічному управлінні	
	6.4. Навички та компетенції лідера в умовах цифровізації публічного простору	
	6.5. Етика та етикет лідера в публічному управлінні	
	<b>Практичні заняття</b>	<b>60</b>
ДРН – 01 ДРН – 02	1. Розвиток лідерства в публічному управлінні	10
ДРН – 01 ДРН – 02	2. Роль керівника-лідера у формуванні та організації роботи з персоналом органу публічної влади	10
ДРН – 02 ДРН – 04	3. Роль лідера у формуванні ефективної команди	10
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	4. Інтегрування стилів лідерства як засіб підвищення ефективності публічного управління	10
ДРН – 02 ДРН – 03	5. Ділове спілкування та зворотній зв'язок в управлінській діяльності лідера-керівника	10
ДРН – 03 ДРН – 04	6. Моделювання кластеру лідерських якостей	10
	<b>РАЗОМ</b>	<b>120</b>

**5.2 Індивідуальне завдання: «Розроблення проєкту одного з елементів наукової новизни власного дисертаційного дослідження у частині адаптації зарубіжного досвіду розвитку лідерства до умов діяльності вітчизняних органів публічної влади: методологічні підходи, моделі, принципи, методи, технології, функції та методики (інструментарій)».**

1. Визначити відповідне наукове завдання дисертації.
2. Ознайомитись із прикладами адаптації зарубіжного досвіду розвитку лідерства до умов діяльності вітчизняних органів публічної влади у здійснених раніше дисертаційних дослідженнях та наукових публікаціях.
3. Визначити релевантні нормативно-правові документи зарубіжних країн з питань розвитку лідерства в публічному управлінні.
4. Запропонувати авторській підхід до механізму адаптації обраних зарубіжних практик розвитку лідерства в публічному управлінні до умов діяльності вітчизняних органів публічної влади предметної галузі власного дослідження.
5. Розробити авторське формулювання одного з елементів наукової новизни власного дисертаційного дослідження у частині адаптації зарубіжного досвіду розвитку лідерства в публічному управлінні до умов

діяльності вітчизняних органів публічної влади: методологічні підходи, моделі, принципи, методи, технології, функції та методики (інструментарій).

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 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 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.

#### ***Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»***

<b>Рейтингова</b>	<b>Інституційна</b>
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 8-го кваліфікаційного рівня (для третього (освітньо-наукового) 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 під час заліку за бажанням студента

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  $a$  – 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 освітньо-наукового рівня вищої освіти (подано нижче).

#### Загальні критерії досягнення результатів навчання для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК (доктор філософії)

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
– концептуальні та методологічні знання в галузі чи на межі галузей знань або професійної діяльності	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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	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>		
<p>– спеціалізовані уміння/навички і методи, необхідні для розв'язання значущих проблем у сфері професійної діяльності, науки та/або інновацій, розширення та переоцінки вже існуючих знань і професійної практики;</p> <p>– започаткування, планування, реалізація та коригування послідовного процесу ґрунтового наукового дослідження з дотриманням належної академічної доброчесності;</p> <p>– критичний аналіз, оцінка і синтез нових та комплексних ідей</p>	<p>Відповідь характеризує уміння:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– виявляти проблеми;</li> <li>– формулювати гіпотези;</li> <li>– розв'язувати проблеми;</li> <li>– оновлювати знання;</li> <li>– інтегрувати знання;</li> <li>– провадити інноваційну діяльність;</li> <li>– провадити наукову діяльність</li> </ul>	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
<b>Комунікація</b>		
<p>– вільне спілкування з питань, що стосуються сфери наукових та експертних знань, з колегами, широкою науковою спільнотою, суспільством у цілому;</p> <p>– використання академічної</p>	<p>Зрозумілість відповіді (доповіді).</p> <p><i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна.</p> <p><i>Комунікаційна стратегія:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– послідовний і несуперечливий розвиток думки;</li> <li>– наявність логічних власних суджень;</li> <li>– доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням;</li> <li>– правильна структура відповіді (доповіді);</li> <li>– правильність відповідей на запитання;</li> <li>– доречна техніка відповідей на запитання;</li> <li>– здатність робити висновки та формулювати пропозиції;</li> </ul>	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
української та іноземної мови у професійній діяльності та дослідженнях	– 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
<b><i>Відповідальність і автономія</i></b>		
– демонстрація значної авторитетності, інноваційність, високий ступінь самостійності, академічна та професійна доброчесність, постійна відданість розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах професійної та наукової діяльності; – здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення	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
	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

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

Технічні засоби навчання (комп'ютерне та мультимедійне обладнання).  
Дистанційна платформа Moodle.  
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.

9. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. – Київ : НАДУ, 2018. – 224 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. Проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 15 січн. 2022 р. № 6504.
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.
20. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про проведення функціонального аудиту органів виконавчої влади» від 16 вересня 2022 р. № 824-р.
21. Стратегія людського розвитку: Указ Президента України від 2 червня 2021 року №225/2021– [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
22. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 року №1206-р «Про затвердження плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року». URL: <http://www.kmu.gov.ua>

#### 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., Прудіус 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. Бородин, 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 ххі 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. Лідерство та управлінська еліта: навч. посіб. / А.М. Михненко, Н.Т. Гончарук, Е.М. Макаренко. - К.: НАДУ, 2011. - 292 с.
19. 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.

20. Прудіус Л. В. Управління якістю державної служби України : монографія. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 280 с.
21. 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.
22. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.
23. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів ; за заг. ред. І. Ібрагімової. — К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. — 400 с.
24. Романовський О.Г. Педагогіка лідерства : монографія / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Харків : НТУ «ХП», 2023. – 432 с.
25. 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>
26. Таратухіна, Ю. В., Авдеєва З. К. Ділові та міжкультурні комунікації: підручник і практикум для академічного бакалаврату. М. : Юрайт, 2019. 324 с.
27. 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.
28. 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.
29. Фовлер С. Націлені на результат. Що насправді мотивує людей / пер. з англ. Ю. Кузьменко. Київ: Наш формат, 2018. 168 с.
30. Якімова 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>
31. 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>.
32. 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).
33. 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).
34. Northouse P. G. *Leadership: Theory and practice* (7th ed.) CA: SAGE Publications, 2015.
35. 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.
36. 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)
37. 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)
38. 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).
39. 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
40. Nataliia Goncharuk, Alina Bilokudria, Maksym Kovalchuk, Inna Suray, & Kateryna Komarova. (2024). The Ecosystem of Human Resource Management in the Ukrainian Public Service: Development in the Context of Digital Transformation of Society" *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2). P. 11392-11399. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00859>  
[https://pjlss.edu.pk/pdf\\_files/2024\\_2/11392-11399.pdf](https://pjlss.edu.pk/pdf_files/2024_2/11392-11399.pdf)  
[https://pjlss.edu.pk/Archive/Volume\\_22\\_No\\_2\\_2024.htm#](https://pjlss.edu.pk/Archive/Volume_22_No_2_2024.htm#) (Scopus)

### 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 в публічному управлінні»  
для здобувачів наукового ступеню доктора філософії за спеціальністю  
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

