

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

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А.

«__» _____ 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ»

Галузь знань	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Освітньо-професійна програма	«Публічне управління та адміністрування»
Статус	вибіркова, фахова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Диференційований залік
Термін викладання	3-4 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: д.держ.упр., доцент Сорокіна Н.Г.

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

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

(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2023

Робоча програма навчальної дисципліни «Морально-етичні основи публічної служби» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро : НТУ «ДП», 2023. 16 с.

Розробник:

Сорокіна Н.Г., доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання;
- 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.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування (протокол № __ від __ _____ 2023 р.).

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
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.....	12

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою дисципліни «Морально-етичні основи публічної служби» є формування у здобувачів вищої освіти теоретичних знань та практичних навичок у сфері морально-етичних основ публічної служби; посилення інтересу до професійно-етичних проблем публічних службовців та формування умінь застосовувати концептуальний апарат професійної етики в процесі забезпечення доброчесності на публічній службі.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	Зміст
ДРН – 01	Продемонструвати <i>знання</i> етичних засад публічної служби, її місії, цінностей та принципів; норм та стандартів поведінки публічних службовців у взаємодії з громадянами, представниками громадських організацій, ЗМІ, у ставленні до професійних обов'язків, внутрішньо-службової поведінки, антикорупційного поведіння, конфіденційності, поведінки щодо службової інформації тощо.
ДРН – 02	Розширювати <i>розуміння</i> основних засад функціонування етичної інфраструктури публічної служби; <i>вміння</i> критично аналізувати особливості її інституційного забезпечення (законодавство, етичні кодекси, координуючі органи).
ДРН – 03	Набути <i>здатність</i> використовувати знання професійного етикету в процесі ділового спілкування та комунікації на публічній службі.
ДРН – 04	Демонструвати <i>вміння</i> здійснювати ефективні комунікаційні зв'язки в системі організаційної культури публічної служби на засадах соціальної відповідальності, правових та морально-етичних норм.
ДРН – 05	Класифікувати <i>розуміння</i> сутності основних етичних вимог та загальних обов'язків державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування; <i>вміння</i> обґрунтувати авторську позицію щодо напрямів підтримки правил етичної поведінки публічних службовців.
ДРН – 06	Критично аналізувати основні етичні проблеми на публічній службі; <i>вміння</i> виявляти моральні дилеми, конфлікти інтересів, що постають як перед публічними службовцями, так і перед громадянами та запроваджувати ефективні системи для їх запобігання та врегулювання на публічній службі.
ДРН – 07	Продемонструвати <i>вміння</i> розробляти етичні рекомендації для органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення доброчесності на публічній службі з урахуванням етичного досвіду зарубіжних демократій та вітчизняних практик.

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Публічна служба	<p>- <i>знати і розуміти</i> теоретичні, правові та морально-етичні основи організації та функціонування публічної служби; основні форм, методи і технології управління персоналом та інструменти розвитку відповідального лідерства на публічній службі;</p> <p>- <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.</p>
Комунікації в публічному управлінні	<p>- <i>уміти</i> здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні канали, засоби, методи (технології) у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної взаємодії, відповідальності, правових та <i>етичних норм</i>;</p> <p>- <i>вміти</i> налагоджувати за допомогою видів, каналів, засобів, інструментів (методів, технологій) комунікації зворотній зв'язок в публічному управлінні, управлінську адаптацію, детермінацію управлінського впливу, соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.</p>

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

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		Денна		Заочна	
		Аудиторні заняття	Самостійна робота	Аудиторні заняття	Самостійна робота
лекційні	60	26	34	6	66
практичні	60	26	34	4	44
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	52	68	10	110

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60
ДРН – 01 ДРН – 05	<p>Тема 1. Етичні засади публічної служби: сутність, специфіка</p> <p>1.1. Основні категорії морально-етичних основ публічної служби: етика, мораль, професійна честь, професійна гідність, професійна справедливість, відповідальність, гуманізм, професіоналізм, репутація.</p> <p>1.2. Місія, цінності, принципи публічної служби.</p> <p>1.3. Норми та стандарти поведінки публічних службовців.</p>	8

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН – 02 ДРН – 06 ДРН – 07	<p>Тема 2. Етична інфраструктура в системі публічної служби</p> <p>2.1. Сутність, цілі, складові етичної інфраструктури.</p> <p>2.2. Інституційне забезпечення етичної інфраструктури в системі публічної служби (законодавство, етичні кодекси, координуючі органи).</p> <p>2.3. Політична воля як ключовий фактор етичних змін та умови підтримки етичної поведінки публічних службовців.</p> <p>2.4. Роль професійної соціалізації у формуванні ефективних управлінських команд.</p> <p>2.5. Методи та форми контролю за дотриманням морально-етичної поведінки публічних службовців.</p>	10
ДРН – 01 ДРН – 05	<p>Тема 3. Правила етичної поведінки публічних службовців</p> <p>3.1. Основні етичні вимоги та загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування.</p> <p>3.2. Використання службового становища. Використання ресурсів держави та територіальної громади.</p> <p>3.3. Правове регулювання етичної поведінки публічних службовців в Україні.</p> <p>3.4. Формування позитивного іміджу публічного службовця.</p>	8
ДРН – 01 ДРН – 05 ДРН – 07	<p>Тема 4. Доброчесність як форма протидії корупції</p> <p>4.1. Загальна характеристика категорії доброчесності. Доброчесність як головний інструмент запобігання корупції.</p> <p>4.2. Сутність корупції, її види, наслідки та шляхи запобігання.</p> <p>4.3. Відповідальність публічних службовців за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення та усунення їх наслідків.</p> <p>4.4. Шляхи забезпечення доброчесності на публічній службі.</p>	10
ДРН – 01 ДРН – 04 ДРН – 06	<p>Тема 5. Конфлікт інтересів на публічній службі та методи його врегулювання</p> <p>5.1. Сутність та особливості конфлікту інтересів.</p> <p>5.2. Складники конфлікту інтересів на публічній службі: ситуаційний, поведінковий та наслідковий. Реальний і потенційний конфлікти інтересів. Уявний конфлікт інтересів.</p> <p>5.3. Зарубіжний досвід щодо попередження конфлікту інтересів.</p> <p>5.4. Нормативно-правові засади усунення і недопущення конфлікту інтересів. Шляхи врегулювання конфлікту інтересів.</p>	8
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	<p>Тема 6. Етикет як складова позитивного образу публічного службовця</p> <p>6.1. Соціальне значення професійного етикету публічного службовця. Загальні та спеціальні принципи етикету публічної служби. Функції етикету.</p>	8

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	6.2. Етикет зовнішнього вигляду публічного службовця. Мовленнєвий етикет ділового спілкування на публічній службі.	
	6.3. Міжнародний службовий (діловий) етикет.	
	6.4. Дотримання етикету як шлях підняття іміджу та довіри до публічних службовців.	
ДРН – 01 ДРН – 02 ДРН – 04	Тема 7. Формування організаційної культури та її вплив на формування морально-етичної поведінки публічного службовця	8
	7.1. Особливості та характерні риси організаційної культури публічної служби..	
	7.2. Ознаки сприятливого морально-психологічного клімату на публічній службі.	
	7.3. Система мотивації та стимулювання як засіб підтримки та зміцнення організаційної культури публічної служби.	
	7.4. Комунікаційні зв'язки в системі організаційної культури публічної служби.	
	ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	60
ДРН – 01 ДРН – 05	1. Етичні засади публічної служби: сутність, специфіка	8
ДРН – 02 ДРН – 06 ДРН – 07	2. Етична інфраструктура в системі публічної служби	8
ДРН – 01 ДРН – 05	3. Правила етичної поведінки публічних службовців	8
ДРН – 01 ДРН – 05 ДРН – 07	4. Добросесність як форма протидії корупції	10
ДРН – 01 ДРН – 04 ДРН – 06	5. Конфлікт інтересів на публічній службі та методи його врегулювання	10
ДРН – 01 ДРН – 03 ДРН – 04	6. Етикет як складова позитивного образу публічного службовця	8
ДРН – 01 ДРН – 02 ДРН – 04	7. Формування організаційної культури та її вплив на формування морально-етичної поведінки публічного службовця	8
РАЗОМ		120

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 здобувачів за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів 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 здобувачів 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 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; виконання ККР під час заліку за бажанням здобувача вищої освіти
практичні	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	індивідуальні завдання	виконання індивідуальних завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання 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 шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач під час заліку має право виконувати завдання, які охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань заліку повинна відповідати відведеному часу на виконання. Значення оцінки за виконання завдань заліку визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

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

6.3 Критерії

Реальні результати навчання здобувача ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії здобувача 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 контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

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

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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
- спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: <ul style="list-style-type: none"> – 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	
Уміння/навички		
- спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної діяльності з метою розвитку нових знань та процедур; - здатність інтегрувати знання	Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність 	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з не грубими помилками	90-94
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
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 двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
- зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i> <ul style="list-style-type: none"> – 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
	Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	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
<i>Відповідальність і автономія</i>		
-управління робочими або навчальними процесами, які є складними, непередбачуваними та потребують нових стратегічних підходів; - відповідальність за внесок до професійних знань і практики та/або оцінювання результатів діяльності команд та колективів; - здатність продовжувати навчання з високим ступенем автономії.	Відмінне володіння компетенціями: – використання принципів та методів організації діяльності команди; – ефективний розподіл повноважень в структурі команди; – підтримка врівноважених стосунків з членами команди (відповідальність за взаємовідносини); – стресовитривалість; – саморегуляція; – трудова активність в екстремальних ситуаціях; – високий рівень особистого ставлення до справи; – володіння всіма видами навчальної діяльності; – належний рівень фундаментальних знань; – належний рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок	95-100
	Упевнене володіння компетенціями відповідальності і автономії з незначними хибами	90-94
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано дві вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями відповідальності і автономії (не реалізовано три вимоги)	80-84
	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

Базові:

1. Василевська Т. Е. Етика в публічній службі : підручник. Київ : НАДУ, 2018. 256 с.
2. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика : монографія. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2012. 343 с.
3. Круп'як Л. Б. Організація діяльності державного службовця: навч. посіб. Т. : Крок. 2015. 243 с.
4. Прудиус Л. В. Управління якістю державної служби України : монографія. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 280 с.
5. Психологія управління : навч. посіб. / Н. А. Липовська, І. В. Письменний. Дніпро : ГРАНІ, 2019. 198 с.
6. Публічна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородін [та ін.] ; за заг. ред С. М. Серьогіна. 2-ге вид. Дніпро : ГРАНІ, 2019. 384 с.
7. Публічна служба: навчальний наочний посібник / Н.Т. Гончарук, Н.Г. Сорокіна Н. Г. ; М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Електрон. дані. – Дніпро : НТУ «ДП», 2023. – 344 слайди.
8. Рудакевич М. Етика державних службовців: монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2013. 360 с.
9. Сорокіна Н. Г. Морально-етичні основи публічної служби в умовах трансформації влади в Україні : моногр. Дніпро : ГРАНІ, 2020. 224 с.
10. Сорокіна Н.Г., Тарасенко Т.М. Актуалізація принципу доброчесності на публічній службі в умовах сучасних викликів і загроз. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2023. №2 (37). С. 71-77. <https://doi.org/10.32782/2310-9653-2023-2.9>
11. Соціально-психологічні основи ділового спілкування : навч. посіб. / Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро : ГРАНІ, 2019. 184 с.

Нормативні документи:

1. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158 [Електронний ресурс]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.
2. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII [Електронний ресурс]. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Про державну таємницю : Закон України від 21 січ. 1994 р. № 3855-ХІІ. URL : <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової

діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду : наказ Національного агентства з питань державної служби від 20 листоп. 2020 р. № 217-20. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-viznachennya-zavdan-i-klyuchovih-pokaznikiv-rezultativnosti-efektivnosti-ta-yakosti-sluzhbovoyi-diyalnosti-derzhavnih-sluzhbovciv-yaki-zajm>.

5. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII [Електронний ресурс]. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>, Розділ VI.

6. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку : наказ Нацдержслужби від 3 берез. 2016 р. № 50. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16>.

7. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1698-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18>.

8. Про очищення влади : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII. – URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>.

9. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 черв. 2001 р. № 2493-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.

Допоміжні:

1. Василевська Т. Е., Саламатов В.О., Марушевський Г. Б. Етика державного управління : підручник. Київ : НАДУ, 2015. 204 с.

2. Василевська Т. Е. Етичні компетентності публічних службовців в контексті реформування публічного управління. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1(60). С. 155 – 161.

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

4. Войтенко А. Б., Якобчук В. П. Сучасна політична еліта в Україні: особливості формування. *Трансформація українського суспільства та його еліт у контексті цивілізаційного розвитку Європи : наук. моногр. / за ред. І. А. Мельничука*. Житомир : Рута, 2019. 166 – 171.

5. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і органах місцевого самоврядування : монографія / автор. кол. : В. В. Василевич, Т. Е. Василевська, В. Ф. Нестерович [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. Л. Федоренка. Київ : Ліра-К; НАДУ, 2016. 542 с.

6. Линдюк О. А. Теорія та практика модернізації державної служби України в умовах глобалізації : монографія. Київ : НАДУ, 2016. 304 с.

7. Линдюк О. А. Гуманізація державної служби в контексті європейської інтеграції України. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 37-38 (11-12). С. 50 – 56.

8. Малімон В. І., Шевченко Н. П. Актуалізація етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління. *Наук.-інформац. вісн.*

Івано-Франківського ун-ту права ім. Короля Данила Галицького. 2015. № 11. С. 79 – 85.

9. Мошенський С. З., Нонік В.В., Сергієнко І. Г. Правовий механізм регулювання професійної етики в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 6. С. 116 – 121.

10. Мошенський С. З., Нонік В.В., Сергієнко І. Г. Національне агентство з питань запобігання корупції як ключовий орган державної влади у системі побудови інституту доброчесності суб'єктів державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 5. С. 85 – 90.

11. Сорокіна Н. Г. Особливості етикету публічного службовця в сучасних умовах реформування публічної служби. *Ефективність державного управління*. 2020. № 63. С. 185 –198. doi:10.33990/2070-4011.63.2020.212675.

12. Сорокіна Н.Г. Концептуальна модель формування морально-етичних основ публічної служби в Україні. *Держава та регіони. Сер.: Публічне управління і адміністрування*: Наук.-вироб. журн. Запоріжжя.: ЗІДМУ, 2022. Вип. 1. С.78-83. DOI <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2022.1.13>

13. 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.

Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Президента України: <http://www.prezident.gov.ua>.
2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України: <http://www.kmu.gov.ua>.
3. Офіційний сайт Верховної Ради України: <http://www.rada.gov.ua>.
4. Офіційний сайт Національного агентства України з питань державної служби: <http://www.nads.gov.ua>.
5. Public service Europe. – Access mode : <http://www.publicserviceeurope.com/>.
6. European CAF Resource Centre – EIPA. – Access mode : <https://www.eipa.eu/portfolio/european-cafresource-centre/>.

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни
«Морально-етичні основи публічної служби»
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Розробник:
Наталія Григорівна Сорокіна

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