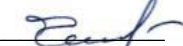


Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 

«31» серпня 2022 року

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

Галузь знань 28 Публічне управління та адміністрування
07 Управління та адміністрування
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
073 Менеджмент
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Статус вибіркова, фахова
Загальний обсяг 4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю диференційований залік
Термін викладання 3-тя чверть
Мова викладання українська

Викладач: д. держ. упр., проф. Шпекторенко І. В.,

Пролонговано: на 2023/2024 н.р.  (Чикаренко І.А.) «31» серпня 2023 р.
(підпис, ПІБ, дата)

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

Дніпро
НТУ «ДП»
2022

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни «Професійна мобільність персоналу» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» та 073 Менеджмент / Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро: НТУ «ДП», 2022. 15 с.

Розробник:

– Шпекторенко Ігор Валентинович, професор, доктор наук з державного управління, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки здобувачів вищої освіти до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» (протокол № 5 від 28 серпня 2022 р.).

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	4
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
5.1 Тематичний план та розподіл обсягу часу за видами навчальних занять	5
5.2 Командне / індивідуальне завдання	7
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	8
6.1 Шкали	8
6.2 Засоби та процедури	8
6.3 Критерії	10
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	13
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни «Професійна мобільність персоналу» – формування здатності розв’язувати комплексні проблеми в сфері управління професійним потенціалом (кадровими процесами) як складними системами, у тому числі дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних управлінських знань у здобувачів вищої освіти, зокрема; розвиток компетентностей у сфері управління персоналом, креативного підходу до застосування інструментів професійного розвитку персоналу.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Шифр ДРН	Дисциплінарні результати навчання (ДРН)
	Зміст
ДРН – 01	Продемонструвати знання структури та особливостей функціонування сфери публічного управління та адміністрування кадровими процесами в суспільстві.
ДРН – 02	Продемонструвати володіння закономірностями, принципами та інструментами управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу.
ДРН – 03	Продемонструвати розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом.
ДРН – 04	Продемонструвати вміння налагодити комунікацію між громадянами та соціальними інститутами (організаціями, органами державної влади і місцевого самоврядування).
ДРН – 05	Продемонструвати знання та розуміння інструментів творчої та креативної діяльності у сфері управління персоналом, системного мислення у професійній сфері.
ДРН – 06	Продемонструвати володіння особливостями реалізації функцій управління персоналом в соціальних інститутах (органах державної влади та місцевого самоврядування).

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Міждисциплінарні зв’язки: вивчення курсу ґрунтуються на знаннях, отриманих з вивчених дисциплін за попереднім рівнем вищої освіти.

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

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		Денна / Вечірня		Заочна	
		аудиторні заняття	самостійна робота	аудиторні заняття	самостійна робота
лекційні	60	18	42	4	56
практичні	60	36	24	6	54
лабораторні	–	-	-	-	-
семінари	–	-	-	-	-
РАЗОМ	120	54	66	10	110

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

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

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ситуаційна вправа, круглий стіл) під час аудиторного практичного заняття).	
ДРН – 01-06	Презентація управлінського алгоритму щодо організації та проведення громадського обговорення управлінського рішення в організації (або суб'єктом владних повноважень) щодо покращення кадрової ситуації (командна робота під час аудиторного практичного заняття).	12
	Презентація проекту «Місцева політика (МП) у сфері забезпечення персоналом організацій (органів публічного управління)», посадової компетенції, відповідальності, проекту цілей МП, деталізованої моделі МП на засадах формування професійної мобільності та системного підходу, а саме: використання закономірностей, принципів, функцій та комплексу методів та інших інструментів управління кадровими процесами (імітаційна гра, командна робота під час аудиторного практичного заняття).	12
РАЗОМ		120

5.2 Командне / індивідуальне завдання

Командне / індивідуальне завдання, ситуаційна вправа «Розробка інструментів розвитку (удосконалення) професійної мобільності персоналу» полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти відповідного проєкту. Вітається робота в команді (5-7 осіб).

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

Форма проведення: розроблення, презентація та захист (відповіді на запитання, дискусія) командного / індивідуального завдання перед аудиторією (бажано використовувати MS PowerPoint).

Зміст індивідуального завдання:

На прикладі окремої організації чи органу публічного управління, або на прикладі окремої галузі (сфери діяльності), в якій працює здобувач (охорона здоров'я, освіта, соціальний захист населення, культура, охорона навколишнього середовища, безпека життєдіяльності, житлово-комунальне господарство, агропромисловість, туризм, транспорт та промисловість та ін.) розробити концепцію проєкту згідно з темою.

Для представлення результатів виконання завдання необхідно заповнити відповідну форму, розміщену у застосунку Teams MS Office та на дистанційній платформі Moodle.

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень здобувачів вищої освіти здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат навчання здобувача вищої освіти за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних 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	командне / індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи		виконання ККР під час заліку за бажанням здобувача вищої освіти

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або командного / 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 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	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	65-69

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
галузей знань	об'єкт вивчення	
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 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: <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
	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		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються 	<p>Зрозумілість відповіді (доповіді). <i>Мова:</i> правильна; чиста; ясна; точна; логічна; виразна; лаконічна. <i>Комунікаційна стратегія:</i></p> <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; 	95-100

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

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

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основні

1. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2018). *Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління*: моногр. Київ: НАДУ. 256 с.
2. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2022). *Методологія публічного управління як система: теоретичні та практичні аспекти. Публічне управління і адміністрування в Україні*. Вип. 29. С. 7-12.
3. Шпекторенко І. В. (2009). *Професійна мобільність державного службовця*: монографія. Дніпропетровськ: Моноліт. 242 с.
4. Шпекторенко І. В. (уклад.) (2018). *Методологія публічного управління*: навч. посіб. Дніпро: ДРІДУ НАДУ. 120 с.

Додаткові

1. Shpektorenko I. V. (2009). *The Civil Servants' Professional Mobility Structure. Economic, Social and Administrative Changes in Central and Eastern European Countries* / ed by M. Lesechko, Cezary Madry. Lviv Regional Institute of Public Administration National Academy of Public Administration Office of the President of Ukraine; Adam Mickiewicz University, Poznan, Institute of Socio-Economic Geography and Spatial Management, Department of Spatal Management. Lviv: LRIPA NAPA. С. 193-203.
2. Kuibida V., Shpektorenko I. (2018). *Professional mobility and professionalization of public servants*: monograph; translated by O. Rubchak, V. Vakareva. Kyiv: NAPA. 256 p.
3. Shpektorenko I. V., Lysenko O. O. (2020). *Socio-Cultural Mobility as a Condition for Professional Activation of Staff. European Journal of Multidisciplinary Studies*. May – August. Vol. 5. Is. 2. P. 71-73.
4. Shpektorenko I., Lysenko O. (2020). *Socio-Cultural Mobility as a Condition for Professional Activation of Staff. Proceedings Book. 23rd International Conference*

on Multidisciplinary Studies: «Resilience for Survival» (Cambridge, 30-31 July 2020) / Ed. by A. Taum, S. Bakhtiar, S. Moralishvili etc. Typeset by EUSER. Printed in Cambridge. P. 234-236.

5. *Теоретичні та практичні аспекти формування компетентності депутатів місцевих рад України*: монографія (2021). За наук. ред. І. В. Шпекторенка. Дніпро: ГРАНІ. 280 с.

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка: www.library.univ.kiev.ua
2. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»: <http://www.ukrma.kiev.ua/ukmalib>
3. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: <http://www.nbuv.gov.ua/>
4. Національна Парламентська бібліотека України: <http://www.nplu.kiev.ua/>
5. ЛігаБизнесИнформ: www.liga.net/
6. Диалог.иА: <http://dialogs.org.ua/theme.php>
7. Центр Разумкова: <http://www.uceps.org.ua/ua/section/International>
8. Агентство гуманітарних технологій: <http://www.aht.org>

Навчальне видання

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

Розробник:
Шпекторенко Ігор Валентинович

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 1842
49005, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 19