

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

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 

«31» жовтня 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Іміджмейкінг в публічній сфері»

Галузь знань	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти	перший (бакалаврський)
Освітня програма	«Публічне управління та адміністрування»
Статус	Вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	диференційований залік
Термін викладання	7 чверть, 8 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: к. держ. упр., доц. Багрім О.А.

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

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

Дніпро
НТУ «ДП»
2023

Робоча програма навчальної дисципліни «Іміджмейкінг в публічній сфері» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня 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. 20 с.

Розробники:

– Багрім Ольга Андріївна, кандидат наук з державного управління, доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

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

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

ЗМІСТ

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ	5
4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	6
6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	8
6.1 Шкали	9
6.2 Засоби та процедури	9
6.3 Критерії	10
7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	14
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	14

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Дисципліна «Іміджмейкінг в публічній сфері» є важливою складовою формування профілю фахівця у галузі публічного управління та адміністрування і належить до циклу вибіркових дисциплін професійної підготовки здобувачів вищої освіти ступеня бакалавра спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

Мета дисципліни «Іміджмейкінг в публічній сфері» – формування у здобувачів вищої освіти комплексу спеціальних знань у сфері публічної служби щодо розуміння ролі та значення іміджу, його специфіки, особливостей, етапів створення та впливу на формування авторитету, репутації та забезпечення успішного просування в професійній кар’єрі публічних службовців, розвитку їх професійного потенціалу, а також цілісного уявлення про особливості іміджмейкінгу як технології формування позитивного іміджу органів публічної влади, що базуються на знанні і використанні різноманітних методик та методів психологічних основ іміджування, теоретичних знаннях та практичних навичках конструювання іміджу публічних службовців.

Реалізація мети вимагає трансформації програмних результатів навчання в дисциплінарні та адекватний відбір змісту навчальної дисципліни за цим критерієм.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
Шифр ДРН	Зміст
ДРН – 01	Продемонструвати <i>знання</i> теоретичних і практичних основ формування іміджу, визначення іміджу як феномена сучасного світу та його специфіки, основних теоретико-методологічних підходів до визначення понять «імідж», «іміджмейкінг», особливостей формування та підтримання іміджу публічних службовців
ДРН – 02	Продемонструвати <i>знання</i> професійної етики та професійного етикету публічних службовців, специфічних особливостей професійної діяльності публічних службовців, <i>розуміти</i> норми професійної етики публічних службовців, <i>мати уявлення</i> про основи ділового етикету публічних службовців, <i>здатність</i> вирішувати стандартні етикетні ситуації
ДРН – 03	Продемонструвати <i>розуміння</i> сутності іміджмейкінгу та його особливостей, побудови ефективного іміджу, <i>сформувати</i> поняття про процес управління іміджем, <i>уявлення</i> про технології побудови іміджу. <i>Розуміти</i> значення та зміст поняття «ефективний імідж» та продемонструвати <i>здатність</i> характеризувати імідж у різних соціальних контекстах
ДРН – 04	Продемонструвати <i>розуміння</i> етапів створення, формування і підтримки позитивного іміджу та репутації публічної служби

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
Шифр ДРН	Зміст
ДРН – 05	Продемонструвати <i>знання</i> інструментів створення, формування і підтримки позитивного іміджу та репутації публічної служби
ДРН – 06	Продемонструвати <i>знання</i> PR-технологій у публічному управлінні, ролі та специфіки медійності у публічній сфері
ДРН – 07	Продемонструвати <i>здатність</i> визначати цілі для особистісного кар'єрного росту, розвитку професійного потенціалу, конструювати власний «позитивний» імідж, знати механізм побудови корпоративного іміджу організацій та установ у публічній сфері, володіти сучасним методичним інструментарієм діагностики іміджу, застосовувати ефективні методи та інструменти підтримки іміджу та репутації, володіти загальнонауковими та спеціальними методами дослідження процесів формування, підтримки та вдосконалення іміджу

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Іміджмейкінг в публічній сфері» базується на знаннях, отриманих з дисциплін «Вступ до фаху», «Основи публічного управління та адміністрування». Отримані знання можуть бути використані при підготовці майбутньої кваліфікаційної роботи та практичної діяльності, пов'язаної з публічним управлінням. Вивчається у 7 та 8 чверті, додаткових вимог до базових дисциплін не встановлюється.

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	34	26	6	54
практичні	60	18	42	4	56
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	52	68	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	1. Імідж як феномен сучасного світу	10
	1.1. Імідж та його природа. Історія виникнення та еволюції поняття	
	1.2. Загальна характеристика та особливості формування іміджу	
	1.3. Типи іміджу та їх специфічні ознаки	
	1.4. Функції іміджу	
	1.5. Інструментарій формування іміджу	
ДРН – 02	2. Професійна етика та професійний етикет публічних службовців	8
	2.1. Поняття та сутність професійної етики та професійної моралі публічного службовця	
	2.2. Норми професійної етики публічного службовця	
	2.3. Загальні вимоги до поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування	
	2.4. Загальні правила етичної поведінки у публічній службі	
	2.5. Професійний етикет публічних службовців	
	2.6. Правила прийняття виважених управлінських рішень та запобігання виникненню конфлікту інтересів	
ДРН – 03	3. Іміджмейкінг та його особливості. Побудова ефективного іміджу	10
	3.1. Іміджмейкінг: поняття та складові	
	3.2. Іміджтехнології: сутність та основні види	
	3.3. Цілі, засоби та системні елементи іміджмейкінгу	
	3.4. Специфіка іміджмейкінгу, ознаки та інструментарій	
	3.5. Технології створення та реалізації ефективного іміджу	
ДРН – 04	4. Етапи створення іміджу та репутації у сфері публічної служби	8
	4.1. Специфіка професійної діяльності публічного службовця. Сутнісні характеристики іміджу публічного службовця	
	4.2. Ціннісні аспекти та фактори ефективності формування позитивного іміджу публічного службовця	
	4.3. Етапи формування позитивного іміджу публічного службовця та практичні стадії створення іміджу	
	4.4. Сучасні технології та техніки формування іміджу	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	4.5. Принципи та вимоги до формування іміджу	
	4.6. Основні ознаки та оцінка іміджу ділової людини	
ДРН – 05	5. Інструменти формування іміджу публічних службовців	8
	5.1. Головні аспекти формування позитивного іміджу публічного службовця	
	5.2. Зарубіжний досвід формування позитивного іміджу публічного службовця	
	5.3. Провідні методи та техніки формування позитивного іміджу публічного службовця	
	5.4. Управління особистим іміджем публічного службовця. Елементи проектування іміджу	
	5.5. Репутація та імідж органів публічної влади	
	5.6. Принципи формування корпоративного іміджу	
ДРН – 06	6. PR-технології та медійність у публічному управлінні	8
	6.1. Поняття медійності та PR. Методологія і методика зв'язків з громадськістю	
	6.2. PR-технології у функціональній та організаційній структурі органів публічного управління	
	6.3. Планування процесу PR в органах публічної влади	
	6.4. Практичні аспекти PR у сфері публічного управління: специфіка та особливості	
	6.5. Зв'язки та вплив ЗМІ на формування іміджу публічних службовців	
ДРН – 07	7. Конструювання особистого іміджу публічного службовця, іміджу органів публічної влади	8
	7.1. Діловий стиль дистанційного, письмового спілкування. Значення та функції створення візитівок	
	7.2. Процес прийняття управлінських рішень та організація проведення ділових зустрічей	
	7.3. Професійне позиціонування. Розвиток особистісного та професійного потенціалу публічних службовців	
	7.4. Особливості проведення професійних зустрічей, ділових переговорів та публічних виступів	
	7.5. Зовнішні та внутрішні аспекти створення та підтримки позитивного іміджу публічних службовців	
	Практичні заняття	60
ДРН – 01	1. Імідж як феномен сучасного світу	10
ДРН – 02	2. Професійна етика та професійний етикет публічних службовців	8

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН – 03	3. Іміджмейкінг та його особливості. Побудова ефективного іміджу.	10
ДРН – 04	4. Етапи створення іміджу та репутації у сфері публічної служби	8
ДРН – 05	5. Інструменти формування іміджу публічних службовців	8
ДРН – 06	6. PR-технології та медійність у публічному управлінні	8
ДРН – 07	7. Конструювання особистого іміджу публічного службовця, іміджу органів публічної влади	8
РАЗОМ		120

5.2 Командне / індивідуальне завдання

Командне / індивідуальне завдання «Конструювання особистого іміджу публічного службовця, іміджу органів публічної влади» полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти аналітичної доповіді. Пропонується робота в команді або індивідуально.

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

Зміст завдання: розробити програму (план, стратегію) побудови «ефективного» іміджу публічного службовця з урахуванням специфіки професійної діяльності або іміджу органів публічної влади.

Для представлення результатів виконання завдання необхідно заповнити відповідний шаблон за допомогою MS Word, який розміщено у застосунку Teams MS Office.

Під час презентації і захисту результатів виконання індивідуальних завдань у межах практичних занять передбачено процедуру peer-assessment (оцінювання з боку інших здобувачів вищої освіти).

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

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

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

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних студентів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач вищої освіти отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії здобувача вищої освіти за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня (для першого (бакалаврського) 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	поточне тестування	проходження тесту під час лекційного заняття	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час заліку за бажанням здобувача вищої освіти
практичні	практичне завдання	виконання завдань під час практичних занять		
	індивідуальне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи; публічна презентація і захист під час практичного заняття		

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 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 магістерського рівня вищої освіти (подано нижче).

**Загальні критерії досягнення результатів навчання
для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК
(бакалавр)**

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<i>Знання</i>		
♦ спеціалізовані концептуальні знання, що включають сучасні наукові здобутки у сфері професійної діяльності або галузі знань і є основою для оригінального мислення та проведення досліджень, критичне осмислення проблем у галузі та на межі галузей знань	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – спеціалізованих концептуальних знань на рівні новітніх досягнень; – критичне осмислення проблем у навчанні та/або професійній діяльності та на межі предметних галузей	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
<i>Уміння/навички</i>		
♦ спеціалізовані уміння/навички розв'язання проблем, необхідні для проведення досліджень та/або провадження інноваційної	Відповідь характеризує уміння: – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – оновлювати знання; – інтегрувати знання; – провадити інноваційну діяльність; – провадити наукову діяльність	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<p>діяльності з метою розвитку нових знань та процедур;</p> <p>♦ здатність інтегрувати знання та розв'язувати складні задачі у широких або мультидисциплінарних контекстах;</p> <p>♦ здатність розв'язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності</p>	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		
♦ зрозуміле і недвозначне донесення власних знань, висновків та аргументації до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються	<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"> – 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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано 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>		
<ul style="list-style-type: none"> ♦ 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 	<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
	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. Етика в публічній службі : підручник / Т.Е. Василевська. – Нац.акад.держ.упр.при Президентові України. – Київ, НАДУ, 2018. – 255 с.
Етика (загальна і професійна) : навч. посіб. / Т.В. Кондратюк-Антонова та ін. – Київ : Талком, 2018. – 203 с.
2. Етика професійного і ділового спілкування: навч.-метод. посіб. / В.С. Калюжна, В.М. Гуляєва. – Київ: Держ. ВНЗ «Переяслав-Хмельниц. Держ.пед. ун-т ім. Григорія Сковороди, 2021. – 227 с.
3. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, В.М. Мельник. – Львів : Магнолія, 2009. – 312 с.
4. Іміджологія / Іміджмейкінг: навч. посіб. / В.В. Бугрим – Київ, Київський нац. Ун-т ім. Тараса Шевченка, 2013. – 255 с.
5. Іміджологія: психологія іміджу : навч.-метод. посіб. Для студ. Освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Реклама і зв'язки з громадськістю»/ І.С. Бондаренко – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – 122 с.
6. Барна Н. В. Іміджологія: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. В. М. Бебика. – К.: Університет «Україна», 2008. – 217 с.
7. Бугрим В. В. Іміджологія / Іміджмейкінг: навчальний посібник. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2014. – 250 с.
8. Колосовська І.І. Іміджологія: теоретико-прикладні засади: навчально-методичний посібник / І.І. Колосовська. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2008. – 48 с.
9. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів : навч.-метод. матеріали / Т.Е. Василевська. – Київ : НАДУ, 2013. – 76 с.
10. Василевська Т. Етичні виміри громадянськості державного службовця / Т. Василевська // Публічне управління : теорія та практика. – 2011. – № 1 (5). – С. 148 – 153.
11. Стиль ділового успіху : навч. посіб. / І.А. Єлізарова – Київ: Кондор, 2007. – 160 с.

12. Публічна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородин та ін.; за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : ГРАНІ, 2018. – 384 с.

13. Публічна служба: навчальний наочний посібник / Гончарук Н. Т., д. держ. упр., професор, заслужений діяч науки і техніки України, Сорокіна Н. Г., д. держ. упр., доцент. Дніпро: НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. 341 слайд.

14. Корпоративна культура: діловий етикет: навч. посіб. / Н.Л. Тимошенко– Київ: Знання, 2006. – 391 с.

15. Королько В. Г. Паблік рілейшнз: наукові основи, методика, практика : підручн. / В. Г. Королько. – К. : Видавн. дім «Скарби», 2001. – 400 с.

16. Мойсеєв В. А. Паблік рілейшнз : навч. посіб. / В. А. Мойсеєв. – К. : Академвидав, 2007. – 224 с.

17. Козаков В. М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні : монографія / В. М. Козаков. – Київ : Видавництво НАДУ, 2007. – 283 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. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

2. Закон України «Про державну службу» від 10 груд. 2015 р. № 889. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

3. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 черв. 2001 р. № 2493. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

4. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квіт. 1999 р. № 586. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

5. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 25 трав. 1997 р. № 280. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

6. Закон України «Про адміністративні послуги» від 6 верес. 2012 р. № 5203-VI. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

7. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лют. 2014 р. № 794. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

8. Закон України «Про центральні органи виконавчої влади» від 17 берез. 2011 р. № 3166. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

9. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовт. 2014 р. № 5113. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

10. Закон України «Про адміністративну процедуру» від 16.11.2021 р. № 3475. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

11. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12 травня 2022 року № 2259-IX. URL: [http:// zakon.rada.gov. ua](http://zakon.rada.gov.ua)

12. Указ Президента України «Питання управління державною службою в Україні» від 18 лип. 2011 р. URL: <http://www.president.gov.ua/>
13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження положення про НАДС» від 1 жовт. 2014 р. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» від 23 серп. 2017 р. № 640. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
15. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про Стратегію реформування державного управління України на період до 2021 р.» від 24 черв. 2016 р. № 474-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
16. 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. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
17. 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. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
18. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади від 27 груд. 2017 р. № 1013-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
19. 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. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
20. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування державного управління України» від 21 липня 2021 р. № 831-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
21. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про проведення функціонального аудиту органів виконавчої влади» від 16 вересня 2022 р. № 824-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
22. Стратегія людського розвитку: Указ Президента України від 2 червня 2021 року №225/2021– [Електронний ресурс] – URL: <http://www.president.gov.ua/>

Додаткові

1. Багрін О. А. Розвиток професійного потенціалу державних службовців України на засадах «системи заслуг»: світовий досвід // Публічне адміністрування : теорія та практика : електр. зб. наук. пр. – Дніпро : ДРІДУ

НАДУ, 2019. – Вип. 2 (22) – Режим доступу : [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-02\(22\)/16.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-02(22)/16.pdf).

2. Bahrim O. Directions of potential formation of civil service of Ukraine under the axiological transit / O. Bahrim // The scientific heritage. – Vol. 6. – No 56 (56). – Budapest: TSH, 2020. – 22 – 26.

3. Багрим О.А. Сучасний стан формування потенціалу державної служби України в умовах аксіологічного транзиту: проблеми та перспективи / О.А. Багрим // Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. - №6. - Дніпро, 2021. - С. 48-53. doi: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.6>

4. Багрим О.А. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців у воєнний та поствоєнний період в Україні / О.А. Багрим // Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. - №2. - Дніпро, 2023. – С. 9-14. doi: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.2.1>

5. Багрим О.А. Вплив мотиваційних факторів на ефективність діяльності державних службовців в умовах воєнного стану // Забезпечення стійкості, ревіталізації та розвитку територій і громад в Україні: матеріали наук.-практ.конф.за міжнародною участю, м. Дніпро, 4 травня 2023 р. // за заг. ред. І.А. Чикаренко, Т.В. Маматової. – Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. – 257 с. – С. 25-27. 10.

6. Багрим О.А. Актуалізація потреби розвитку професійного потенціалу публічних службовці в умовах сьогодення // Інноваційні інструменти забезпечення інвестиційного та інфраструктурного розвитку територій та громад : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, м. Дніпро, 4 березня 2022 р. // за заг. ред. І.А. Чикаренко, Т.В. Маматової. – Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2022. – 228 с. – С. 36-40.

7. Багрим О.А. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців в умовах воєнного стану України. "Наукова весна 2023": матеріали XII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 1-3 березня 2023 року. НТУ «Дніпровська політехніка» – Дніпро: НТУ «ДП», 2023. – 483 с.

8. Боднар А. Я. Самореалізація творчого потенціалу людини: акмеологічний підхід / А. Я. Боднар, Н. Г. Макаренко // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2017. – Т. 199. – С. 52 – 58.

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

10. Гончарук Н. Т. Удосконалення механізму добору кадрів на державну службу в Україні в контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду / Н.Т. Гончарук, Є. О. Кулакова // Державне управління та місцеве самоврядування. – Зб. наук. пр. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2019, № 3 (42). – С. 128-136.

11. Ковальова Д. В. Професійна соціалізація державних службовців органів виконавчої влади на регіональному рівні в Україні : дис. канд. Наук держ. упр. :

25.00.03 / Ковальова Дарина Володимирівна ; ДРІДУ НАДУ при Президентові України. – Дніпропетровськ, 2015. – 250 с.

12. Гончарук Н.Т., Пирогова Ю. В. Мотивація та стимулювання у сфері публічної служби України як інструмент ефективного управління людськими ресурсами. Scientific discussion. Praha. Czech Republic. Vol. 2. No 52. 2021. p. 47 - 51. URL : <http://scientific-discussion.com/wp-content/uploads/2021/03/VOL-2-No-52-2021.pdf>

13. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – Київ : НАДУ, 2010. – 820 с.

14. Кадрова політика і державна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, Н.А. Липовська та ін. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011.– 352с.

15. Куйбіда В. С. Організація публічної служби України : монографія / В. С. Куйбіда, О. В. Хорошенюк. – Кам'янець-Подільський : Зволейко Д. Г., 2016. – 271 с.

16. Наумік К. Г., Григоренко А. М., Ушкальов В. В. Організація діяльності державного службовця: Навчальний посібник. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 320 с.

17. Палеха Ю. І. Іміджологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /Ю. І. Палеха. – К. : Вид-во Європейського ун-ту, 2005. – 324 с.

18. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. Київ : НАДУ, 2018. – 224 с.

19. Жабінець Н. В. Політичні цінності та їх втілення у процесі демократизації українського суспільства : автореф. дис. ... канд. політ. наук : спец. 23.00.03 «Політична культура та ідеологія» / Наталія Жабінець. – К., 2006. – 24 с.

20. Вербицька Г. Міжнародний імідж України: проблеми та шляхи формування / Г. Вербицька [Електрон# ний ресурс]. – URL: http://ijimv.knukim.edu.ua/zbirnyk/1_1/knukim_zbirka_170x265mm_СМУК_part2_print.pdf

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
7. Національна історична бібліотека України. URL: <https://nibu.kyiv.ua/>
8. Центр політико-правових реформ. URL: <http://www.pravo.org.ua/>
9. Public service Europe. URL: <http://www.publicserviceeurope.com/>
10. European CAF Resource Centre, EIPA. URL: <https://www.eipa.eu/caf-resource-centre/>

РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Іміджмейкінг в публічній сфері»
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Розробник:
Багрім Ольга Андріївна

В редакції автора

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