

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПРОФЕСІЙНА АКТИВІЗАЦІЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ»



Ступінь освіти	Бакалавр
Спеціальність	231 Соціальна робота
Освітня програма	Соціальна та молодіжна робота
Тривалість викладання	11, 12 чверті
Кількість кредитів	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Заняття:	6-й семестр
лекції:	1 година на тиждень
практичні:	2 години на тиждень
Мова викладання	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»: <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=5118>

Кафедра, що викладає: Державного управління і місцевого самоврядування (ДУМС)



Викладач:

Шпекторенко Ігор Валентинович

д. держ. упр., професор, професор кафедри

Персональна сторінка:

<https://palsg.nmu.org.ua/ua/kafedra/teachers/Shpektorenko/Shpektorenko.php>

E-mail: Shpektorenko.I.V@nmu.one

igor3101@ukr.net

1. Анотація до курсу

Основним ресурсом будь-якої соціальної організації є люди, адже саме вони приймають рішення, забезпечують використання інших ресурсів, наявних в організації, визначають цілі та шляхи їх досягнення, аналізують, планують економічні показники, тощо. Для забезпечення максимальної результативності у процесі організації діяльності соціальної організації потрібно якнайкраще організувати управління цим основним ресурсом – людьми. Для цього проводиться якісний відбір кадрів, які повинні відповідати вимогам посади, адаптація, навчання та розвиток, оцінка. Чи достатньо лише рівня компетентності персоналу, їх професійних знань, навичок, компетенцій для досягнення найкращих результатів? Постає питання про необхідність впровадження системи заходів, які б змінили відношення соціального працівника до обов'язків. Від внутрішньої готовності до праці залежить залученість до роботи, якість та швидкість прийняття управлінських рішень, що в подальшому відображається у соціально-економічному розвитку країни. Керівники завжди усвідомлювали, що необхідно стимулювати персонал. Однак дуже багато хто вважав, що для цього достатньо звичайного матеріальної винагороди та підвищення кваліфікації. Сучасні теорії активізації трудової діяльності персоналу та їх застосування на практиці доводять, що далеко не завжди одними матеріальними стимулами та підвищенням кваліфікації можна спонукати людину працювати старанніше.

Важливим для сучасного лідера та менеджера є 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. Мета та завдання курсу

Мета дисципліни «Професійна активізація в соціальній роботі» – формування у здобувачів вищої освіти комплексу спеціальних компетентностей у сфері застосування системного підходу в пізнанні, описанні та практичному застосуванні структури роботи з персоналом, зайнятим у сфері соціальної роботи, внутрішньої організації професійно придатної та професійно активізованої людини, характеристик її управлінської діяльності, зокрема, в аспекті індивідуального «відгуку» на професійну активізацію з боку професійного середовища, керівників соціальної організації. Здобувач вищої освіти повинен демонструвати володіння інструментами професійної активізації персоналу, впливу на неї в умовах, коли цілепокладання, самоактивізація, мотивація діяльності та інші елементи роботи з персоналом в системі управління персоналом є декомпенсованими, недостатніми.

Завдання курсу:

- *знати і розуміти*: системний підхід до пізнання та практичної діяльності у сфері кадрових процесів, знати системогенез професійної діяльності та системні підходи до сфер професіоналізму персоналу;
- *вміти*: *застосовувати* інструментарій *обґрунтування* групових та індивідуальних підходів до професійної активізації та професіоналізації персоналу;
- *коректно застосовувати* термінологію у сфері управління персоналом;
- *практично застосовувати* концепти формування професійної активізації у практичній сфері власної діяльності та відповідних наукових досліджень;
- *критично аналізувати* змістовне наповнення та *оцінювати* можливості використання інструментів та технологій формування професійної активізації персоналу як основи удосконалення кадрових процесів в соціальних інститутах, у тому числі в публічному управлінні;
- *розробляти* та *обґрунтовувати* авторську позицію щодо удосконалення кадрової політики та кадрових процесів в організації, органі публічного управління.

3. Результати навчання

Дисциплінарні результати навчання:

- *Продемонструвати знання структури та особливостей функціонування сфери управління кадровими процесами в суспільстві.*
- *Продемонструвати володіння закономірностями, принципами та інструментами управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу.*
- *Продемонструвати розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом за умови недостатньої мотивації суб'єкта діяльності.*
- *Продемонструвати уміння налагодити комунікацію між громадянами та соціальними інститутами та організаціями.*
- *Продемонструвати знання та розуміння інструментів творчої та креативної діяльності у сфері управління персоналом, системного мислення у професійній сфері.*
- *Продемонструвати володіння особливостями реалізації функцій управління персоналом в соціальних інститутах.*

4. Структура курсу

Тема 1. Науково-теоретичні основи дослідження професійної активізації публічних службовців

- 1.1. Професійна активізація персоналу як наукова проблема
- 1.2. Тлумачення поняття «професійна активізація персоналу»
- 1.3. Порівняльний аналіз понять «мотивація» та «активізація»
- 1.4. Порівняльний аналіз понять «стимулювання», «активізація», «мотивація»
- 1.5. Складові поняття «активізація персоналу»: фінансова, інтелектуальна, кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна, силова
- 1.6. Основні практичні інструменти, технології та умови професійної активізації персоналу
- 1.7. Процесні аспекти професійної активізації персоналу

Тема 2. Професійна активізація персоналу в теоретико-методологічних основах системогенези діяльності

- 2.1. Поняття «системогенези діяльності»
- 2.2. Зовнішні активізатори та внутрішні самоактивізатори діяльності
- 2.3. Принципи кадрової політики як активізатори діяльності персоналу
- 2.4. «Функціональна система» професійної активізації органу
- 2.5. Важлива риса системогенетичного підходу до діяльності: принцип детермінізму (С. Л. Рубінштейн)
- 2.6. Мотиваційні та функціональні, операційні механізми діяльності у світлі професійної активізації персоналу
- 2.7. Дихотомія «зовнішня професійна активізація – самоактивізація» з позиції об'єктивних та суб'єктивних чинників професійної активізації персоналу
- 2.8. Рівні сформованості професійної активізації публічних службовців

Тема 3. Професійна активізація у структурі управлінської діяльності в соціальній сфері

- 3.1. Основні блоки діяльності в традиційних психологічних структурах діяльності
- 3.2. Вектор «активізатор-ціль» як цінність, як один з вищих регуляторів професійної діяльності
- 3.3. «Ціль діяльності» у «перспективному та оперативному образі» як важлива умова усвідомленості професійної за змістом діяльності
- 3.4. Авторська структура управлінської діяльності

Тема 4. Концепт удосконалення професійної активізації персоналу

- 4.1. Концептуалізація теоретичних основ удосконалення професійної активізації публічних службовців з позиції методології управлінської діяльності
- 4.2. Процесний підхід до управління – теоретична основа формування зовнішньої «функціональної системи» професійного середовища з метою професійної активізації (об'єктивних чинників професійної активізації персоналу)

Командне / індивідуальне завдання «Розробка концепції (заходів) з професійної активізації персоналу» полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти проекту з відповідної теми. Вітається робота в команді (5-7 осіб).

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

5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою гаджети зі стільниковим інтернетом. Активованій аккаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office365.

Перевірений доступ з ПК чи мобільного гаджету до за стосунків Microsoft Office: Teams, Moodle.

Інстальований на ПК та мобільних гаджетах пакет програм Microsoft Office (Word, Excel, Power Point).

Система оцінювання та вимоги

6.1. Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти за результатами вивчення курсу оцінюватимуться за шкалою, що наведена нижче:

Рейтингова шкала	Інституційна шкала
90 – 100	відмінно
74-89	добре
60-73	задовільно
0-59	незадовільно

Загальні критерії досягнення результатів навчання відповідають описам 8-го кваліфікаційного рівня НРК.

6.2. Здобувачі вищої освіти можуть отримати підсумкову оцінку з навчальної дисципліни на підставі поточного оцінювання знань за умови, якщо набрана кількість балів з поточного усного опитування (участі у дискусіях) під час лекцій та виконання проміжних і захисту підсумкової індивідуальної практичної роботи складатиме не менше 60 балів. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

Теоретична частина оцінюється за результатами участі в усних опитуваннях, у відповідях на запитання викладача (дискусіях) під час інтерактивних лекцій. Відповіді на запитання та участь у дискусіях оцінюється в межах 100 балів відповідно до Загальних критеріїв досягнення результатів навчання для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК (доктор філософії)» (див. «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» <https://cutt.ly/1ORACPD>) із подальшим перерахунком відповідно до розподілу балів за окремими темами та завданнями. Загалом за участь в усних опитуваннях, у відповідях на запитання викладача (дискусіях) отримується максимум 60 балів.

Практичні роботи (індивідуальні/командні завдання) виконуються під час практичних занять (презентація результатів окремих завдань оцінюється в межах 100 балів відповідно до Загальних критеріїв досягнення результатів навчання для 8-го кваліфікаційного рівня за НРК (доктор філософії)» (див. «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» <https://cutt.ly/1ORACPD>) із подальшим перерахунком відповідно до розподілу балів за окремими темами та завданнями. При несвоєчасному здаванні практичної роботи оцінка знижується вдвічі. У сумі за практичну частину курсу при поточному оцінюванні отримується максимум 40 балів.

Отримані бали за теоретичну частину та практичні роботи додаються і є підсумковою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

Розподіл максимальної кількості балів за складовими поточного контролю:

Теоретична частина	Практична частина	Разом
60	40	100

6.3. Критерії оцінювання підсумкової роботи. У випадку якщо здобувач вищої освіти за поточною успішністю отримав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку проводиться підсумкове оцінювання (залік) під час сесії. Якщо здобувач не здав у письмовій формі виконаного індивідуального підсумкового завдання, він отримує незадовільну підсумкову оцінку з дисципліни.

Залік проводиться у вигляді комплексної контрольної роботи, яка включає запитання з теоретичної та практичної частини курсу. Білет складається з 60 тестових завдань із чотирма варіантами відповідей, одна правильна відповідь оцінюється в 1 бал (разом 60 балів) та 10 тестових завдань з практичної частини, кожне з запитань оцінюється максимум у 4 бали (разом 40 балів), причому:

- 4 бали – відповідність еталону;
- 3 бали – відповідність еталону з незначними помилками;
- 2 бали – часткова відповідність еталону, питання повністю не розкриті;
- 1 бал – невідповідність еталону, але відповідність темі запитання;
- 0 балів – відповідь не наведена або не відноситься до теми запитання.

Отримані бали за відкриті та закриті тести додаються і є підсумковою оцінкою за вивчення навчальної дисципліни. Максимально за підсумковою роботою здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

7. Політика курсу

7.1. Політика щодо академічної доброчесності. Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів. Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів) що можуть використовуватися в освітньому процесі. Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням «Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка»:

http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf.

У разі порушення здобувачем вищої освіти академічної доброчесності (списування, плагіат, фабрикація), робота оцінюється незадовільно та має бути виконана повторно. При цьому викладач залишає за собою право змінити тему завдання.

7.2. Комунікаційна політика.

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

Обов'язком здобувача вищої освіти є перевірка один раз на тиждень (щонеділі) поштової скриньки на Office365 та відвідування групи дисципліни у Microsoft Teams.

Рекомендуємо створити профілі та підписатися на сторінку кафедри державного управління і місцевого самоврядування у Facebook: <https://www.facebook.com/kafedra.publicmanagement/>.

Протягом тижнів самостійної роботи обов'язком здобувача вищої освіти є робота у рамках дисципліни дистанційно у застосунку Microsoft Teams та на корпоративній платформі Moodle (www.do.nmu.org.ua).

Усі письмові запитання до викладача стосовно дисципліни мають надсилатися на університетську електронну пошту або до групи у Microsoft Teams.

7.3. Політика щодо перескладання.

Роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин оцінюються на нижчу оцінку. Перескладання відбувається із дозволу деканату за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

7.4. Відвідування занять.

Для здобувачів вищої освіти денної форми відвідування занять є обов'язковим.

Поважними причинами для неявки на заняття є хвороба, участь в університетських заходах, відрядження, які необхідно підтверджувати документами у разі тривалої (два тижні) відсутності.

Про відсутність на занятті та причини відсутності здобувач вищої освіти має повідомити викладача або особисто, або через старосту.

Якщо здобувач вищої освіти захворів, ми рекомендуємо залишатися вдома і навчатися за допомогою дистанційної платформи.

Здобувачу вищої освіти, чий стан здоров'я є незадовільним і може вплинути на здоров'я інших здобувачів вищої освіти, буде пропонуватися залишити заняття (така відсутність вважатиметься пропуском з причини хвороби).

Оцінки неможливо отримати під час консультацій або інших додаткових годин спілкування з викладачем. За об'єктивних причин (наприклад, міжнародна мобільність) навчання може відбуватися дистанційно - в онлайн-формі, за погодженням з викладачем.

7.5. Політика щодо оскарження оцінювання. Якщо здобувач вищої освіти не згоден з оцінюванням його знань він може оскаржити виставлену викладачем оцінку у встановленому порядку.

7.6. Зарахування результатів навчання, які отримані у неформальній освіті. Здобувачі вищої освіти має право на зарахування результатів навчання, які отримані у неформальній освіті, за окремими темами або видами навчальної активності із попереднім погодженням з викладачем дисципліни та гарантом освітньої програми. Визнання результатів здійснюється за наявності відповідних сертифікатів.

7.7. Участь в анкетуванні. Наприкінці вивчення курсу та перед початком сесії здобувачам вищої освіти буде запропоновано анонімно заповнити електронні анкети (Microsoft Forms Office 365), які буде розіслано на ваші університетські поштові скриньки. Заповнення анкет є важливою складовою вашої навчальної активності, що дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати ваші пропозиції стосовно покращення змісту навчальної дисципліни.

8. Рекомендовані джерела інформації

Основні

1. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління: моногр. Київ: НАДУ. 2018. 256 с.
2. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. Методологія публічного управління як система: теоретичні та практичні аспекти. Публічне управління і адміністрування в Україні. 2022. Вип. 29. С. 7–12.
3. Шпекторенко І. В. (уклад.). Методологія публічного управління: навч. посіб. (2018). Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. 120 с.
4. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця: моногр. Дніпропетровськ: Моноліт. 2009. 242 с.
5. Шпекторенко І. В., Лисенко О. О. Професійна активізація персоналу з позиції системогенези діяльності / Professional activation of personnel from the standpoint of system genesis of activity. Science, technology, and innovation: the experience of European countries and prospects for Ukraine: scientific monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2021. P. 148–171.

Інформаційні ресурси

1. Президент України. Офіційний веб-портал. URL: <https://www.president.gov.ua/>
2. Кабінет Міністрів України. Офіційний веб-портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/>
3. Верховна Рада України. URL: <https://www.rada.gov.ua/>
4. Національне агентство України з питань державної служби. Офіційний веб-портал. URL: <https://nads.gov.ua/>
5. Портал управління знаннями. Освітня платформа у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/>
6. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. Офіційний веб-портал. URL: <http://www.center.gov.ua/pro-tsentr/proekti/sigma>

7. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка: www.library.univ.kiev.ua
8. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»: <http://www.ukrna.kiev.ua/ukmalib>
9. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського: <http://www.nbuv.gov.ua/>