

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

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 

«29» серпня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Менеджмент формування професійно активного персоналу»

Галузь знань	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти.....	перший (бакалаврський)
Статус	вибіркова, фахова
Освітньо-професійна програма	«Публічне управління та адміністрування»
Загальний обсяг	4 кредити ECTS (120 годин)
Форма підсумкового контролю	Залік
Термін викладання	6-й семестр, 11 чверть
Мова викладання	українська

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

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

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

Дніпро
НТУ «ДП»
2025

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни «Менеджмент формування професійно активного персоналу» для здобувачів першого (бакалаврського) 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», 2025. 15 с.

Розробник:

– Шпекторенко Ігор Валентинович – доктор наук з державного управління, професор, 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.

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	6
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	13
8	РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою дисципліни «Менеджмент формування професійно активного персоналу» є 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 публічного управління, 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 органу влади. 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.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	зміст
ДРН – 04	Продемонструвати володіння знаннями про структуру та особливості функціонування сфери публічного управління та адміністрування, закономірностями, принципами та інструментами управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу
ДРН – 05	Продемонструвати володіння стандартами, принципами та нормами діяльності у сфері публічного управління та адміністрування, розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом за умови недостатньої мотивації суб'єкта діяльності.
ДРН – 08	Продемонструвати розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень разом з володінням особливостями реалізації функцій управління персоналом в соціальних інститутах (органах державної влади та місцевого самоврядування).
ДРН – 11	Продемонструвати уміння здійснювати пошук та узагальнення інформації, робити висновки і формулювати рекомендації в межах своєї компетенції, <i>практичні навички</i> аналітичного і критичного мислення, творчої та креативної діяльності у сфері управління персоналом, системного мислення у професійній сфері.

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Б2 Основи публічного управління та адміністрування	Використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних, економічних засад розвитку суспільства; Знати структуру та особливості функціонування сфери публічного управління та адміністрування;

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
	Знати стандарти, принципи та норми діяльності у сфері публічного управління та адміністрування; Знати основні нормативно-правові акти та положення законодавства у сфері публічного управління та адміністрування; Знати основи електронного урядування.
Ф2 Управління персоналом в органах публічної влади	Знати стандарти, принципи та норми діяльності у сфері публічного управління та адміністрування. Розуміти та використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень. Застосовувати методи контролю якості у сфері професійної діяльності.

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	27	33	4	56
практичні	60	18	42	6	54
лабораторні	-	-	-		
семінари	-	-	-		
РАЗОМ	120	45	75	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 – 04 ДРН – 05	Тема 1. Науково-теоретичні основи дослідження професійної активізації публічних службовців	15
	1.1. Професійна активізація персоналу як наукова проблема	
	1.2. Фінансова, інтелектуальна, кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна, силова складові поняття «активізація персоналу»:	
	1.3. Основні практичні інструменти, технології та умови професійної активізації персоналу	
	1.4. Процесні аспекти професійної активізації персоналу	
ДРН – 05	Тема 2. Професійна активізація персоналу в теоретико-методологічних основах системогенези діяльності	15

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН – 08	2.1. Принцип детермінізму в психології. Зовнішні активізатори та внутрішні самоактивізатори діяльності. Дихотомія «зовнішня професійна активізація – самоактивізація» з позиції об’єктивних та суб’єктивних чинників професійної активізації персоналу	
	2.2. Принципи кадрової політики та мета діяльності як активізатори діяльності персоналу	
	2.3. «Функціональна система» професійної активізації органу публічного управління. Мотиваційні та функціональні, операційні механізми діяльності у світлі професійної активізації персоналу	
	2.4. Рівні сформованості професійної активізації публічних службовців	
ДРН – 05 ДРН – 08 ДРН – 11	Тема 3. Професійна активізація у структурі управлінської діяльності публічних службовців	15
	3.1. Побудова психологічної структури діяльності	
	3.2. Вектор «активізатор-ціль» як цінність, фактор, умова, як один з вищих регуляторів професійної діяльності	
	3.3. «Ціль діяльності» у «перспективному та оперативному образі»	
	3.4. Розширена структура управлінської діяльності	
3 ДРН – 04 ДРН – 05 ДРН – 08	Тема 4. Можливості удосконалення професійної активізації персоналу органів публічного управління	15
	4.1. Напрями 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)	
	Практичні заняття	60
ДРН – 04 ДРН – 05	Тема 1. Науково-теоретичні основи дослідження професійної активізації публічних службовців	15
ДРН – 05 ДРН – 08	Тема 2. Професійна активізація персоналу в теоретико-методологічних основах системогенези діяльності	15
ДРН – 04 ДРН – 05 ДРН – 11	Тема 3. Професійна активізація у структурі управлінської діяльності публічних службовців	15
ДРН – 04 ДРН – 05 ДРН – 11	Тема 4. Можливості удосконалення професійної активізації персоналу органів публічного управління	15
	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 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 здобувачів вищої освіти.

Шкали оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти 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 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	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час екзамену за бажанням здобувача вищої освіти
практичні	практичні завдання за кожною темою	відповіді на запитання/виконання письмових практичних завдань під час самостійної роботи; публічна презентація практичних робіт		
	індивідуальне підсумкове практичне завдання	виконання завдань під час самостійної роботи; публічна презентація індивідуальних підсумкових практичних завдань (робіт) та їх захист під час практичного заняття		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості контрольних завдань за кожною темою. Практичні заняття оцінюються якістю виконання практичних завдань та індивідуального підсумкового практичного завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим опису кваліфікаційного рівня за НРК, 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 екзамену 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 здобувача вищої освіти 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 бакалаврського 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>		
– концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: – концептуальних знань; – високого ступеню володіння станом питання; – критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	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

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення здобувача вищої освіти про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
	Рівень знань незадовільний	<60
Уміння/навички		
– поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері професійної діяльності або навчання	Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – обирати адекватні методи та інструментальні засоби; – збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; – використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання 	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими 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
Комунікація		
– донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; збір,	Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова: <ul style="list-style-type: none"> – правильна; – чиста; – ясна; – точна; – логічна; 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
інтерпретація та застосування даних; спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово	<ul style="list-style-type: none"> – виразна; – лаконічна. Комунікаційна стратегія: <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 	
	Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. 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 складною технічною або професійною	Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на: 1) управління комплексними проектами, що передбачає:	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
<p>діяльністю чи проектами; – спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах; – формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; ” – організація та керівництво професійним розвитком осіб та груп; – здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії</p>	<p>- дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; 2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає: - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; 3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає: - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації</p>	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Комп’ютерне та мультимедійне обладнання.

Активований корпоративний акаунт НТУ «ДП» (student.i.p@nmu.one).

Microsoft Office 365. Застосунки Microsoft Office: Teams, Forms, Whiteboard, OneNote. Платформа дистанційного навчання НТУ «ДП» Moodle. Підключення до Internet.

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Базові

1. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2018). *Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління*: моногр. Київ: НАДУ. 256 с. URL: <https://zounb.zp.ua/resourse/books/gosudarstvo-i-pravo/kujbida-v-shpektorenko-i-profesijna-mobilnist-ta-problemi-profesionalizacii-personalu-publichnogo-upravlinnya>
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. DOI: <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2022.29.1>
3. Шпекторенко І. В. (уклад.). *Методологія публічного управління*: навч. посіб. (2018). Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. 120 с. URL: <https://kpdі.edu.ua/biblioteka/2024/Методологія%20публічного%20управління%20Шпекторенко%20І.В1.pdf>
4. Шпекторенко І. В., Лисенко О. О. (2020). *Умови розвитку позапрофесійної активізації депутатів місцевих рад України: соціально-культурна мобільність. Теоретичні та практичні аспекти формування компетентності депутатів місцевих рад України* : монографія / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін [та ін.] ; за наук. ред. І. В. Шпекторенка. Дніпро : ГРАНІ. 280 с. С. 65-67. URL: <https://ir.nmu.org.ua/jspui/handle/123456789/162889> URL: <https://grani-print.dp.ua/index.php/home/issue/view/56>
5. Шпекторенко І. В., Лисенко О. О. (2021). *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. С. 148-171. 412 р. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-190-9-6> . URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/199/5646/11812-1>
6. Шпекторенко І. В. (2024). *Соціальна мобільність як наукова проблема соціального управління: соціальні інститути, соціальні ліфти. Аспекти публічного управління*. Т. 12. № 1. С. 66-74. <https://doi.org/10.15421/152409>
7. *Дистанційний курс «Менеджмент формування професійно активного персоналу» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро : НТУ «ДП», 2026. <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7867>*

Додаткові

1. Shpektorenko I., Golub V., Kozakov V., Leliuk R., Chumak I., Nagornyak M. Reforming and modernizing the public service of Ukraine under European standards management of personnel policy. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*. 2021, 11(1), special issue XVII, pp. 17-21 (WoS Core Collection). http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110117/papers/A_03.pdf.
2. Shpektorenko I., Vasylevska T., Bashtannyk A., Piatkivskyi R., Palamarchuk T., & Akimov O. Legal bases of public administration in the context of European integration of Ukraine: questions of formation of a personnel reserve. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*, 2021, 11(1), XVIII, pp. 76-81 (WoS Core Collection). <https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110118/PDF/110118.pdf>
3. Filippova V., Karlova V., Shpektorenko I., Gaievska L., Vasiuk N., Torchynyuk V. Topical issues of the development of legal culture and professional competence of civil servants: the practice of the European Union and ways of improvement in Ukraine. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*. 2021, 11(2), special issue XXI, pp. 30-37 (WoS Core Collection). https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A_05.pdf
4. Шпекторенко І. В., Лещук В. В. *Human resource management in the sphere of public administration: personal and professional aspects of the labor subject / Менеджмент персоналу у*

сфері публічного управління: особистісний та професійний аспекти суб'єкта праці. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2025. № 3. С. 119-129. <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2025.3.15>

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. Кабінет Міністрів України: офіційний веб-портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
4. Національне агентство України з питань державної служби: офіційний веб-портал. URL: <http://www.nads.gov.ua>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: www.nbu.gov.ua
6. Національна історична бібліотека України. URL: <https://nibu.kyiv.ua/>
7. Головний правовий портал України. URL: <http://www.ligazakon.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/portfolio/european-caf-resource-centre/>
11. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. URL: www.library.univ.kiev.ua
12. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія». URL: <http://www.ukrna.kiev.ua/ukmalib>
13. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbu.gov.ua/>
14. Національна Парламентська бібліотека України. URL: <http://www.nplu.kiev.ua/>
15. Центр Разумкова. URL: <http://www.uceps.org.ua/ua/section/International>

РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Менеджмент формування професійно активного персоналу» для здобувачів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною
програмою «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281
Публічне управління та адміністрування

Розробник:
Шпекторенко Ігор Валентинович

В редакції авторів

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
ДК № 184249005, м. Дніпро, просп. Д.
Яворницького, 19