

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
«Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців»

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 -8 чверть
Мова викладання	українська

Викладач: к. держ. упр. 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»
2025

Робоча програма вибіркової навчальної дисципліни «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «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. 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	6
5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	6
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	14
8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	14

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета дисципліни «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців» – формування у здобувачів вищої освіти комплексу спеціальних знань, умінь і компетентностей щодо розуміння сутності, природи, ролі та особливостей соціального й емоційного інтелекту публічних службовців, їх функцій і проявів у професійній діяльності, а також оволодіння сучасними методами та інструментами діагностики і розвитку соціального та емоційного інтелекту для ефективного розв’язання складних управлінських завдань у сфері публічного управління та адміністрування.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
Шифр ДРН	Зміст
ДРН – 01	Продемонструвати <i>знання</i> теоретичних основ природи інтелекту та його різновидів, історії виникнення та еволюції поняття, <i>розуміти</i> психологічні та соціальні особливості розвитку інтелекту та здібностей особистості, особливості різновидів інтелекту та визначення інтелекту як регулятора професійної діяльності публічних службовців
ДРН – 02	Продемонструвати <i>знання</i> теоретичних та практичних основ формування соціального інтелекту публічних службовців, сформувати поняття про соціальний інтелект, <i>розуміти</i> функції, ознаки та структуру соціального інтелекту, мати уявлення про особливості соціального інтелекту публічних службовців та індивідні чинники його формування
ДРН – 03	Продемонструвати <i>знання</i> теоретичних та практичних основ формування емоційного інтелекту публічних службовців, <i>розуміти</i> функції, ознаки та структуру емоційного інтелекту, <i>мати уявлення</i> про особливості емоційного інтелекту публічних службовців та визначення емоційного інтелекту як необхідної складової психологічної культури публічного службовця та показника ефективності і результативності функціонування системи публічної служби
ДРН – 04	Продемонструвати <i>розуміння</i> етапів розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту публічних службовців, ціннісних орієнтацій та соціальних установок публічного службовця, <i>сформувати уявлення</i> про емоційну компетентність публічних службовців, оцінку особистісного компоненту в процесі формування та розвитку соціального і емоційного інтелекту
ДРН – 05	Продемонструвати <i>знання</i> та <i>розуміння</i> сучасних інструментів та методів діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців у воєнний та післявоєнний період в Україні
ДРН – 06	Продемонструвати <i>практичні навички</i> аналітичного і критичного мислення, оцінювати ідеї та пропозиції, робити висновки і узагальнювати аргументи, творчо генерувати нові ідеї

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Б1 Вступ до фаху	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Знати і розуміти</i> теоретичні основи, основні положення, принципи, закони, завдання і цілі публічного управління та адміністрування; – <i>Демонструвати розуміння</i> еволюції, реформування, модернізації та трансформації публічного управління в Україні, враховуючи сучасний контекст; – <i>Визначати</i> особливості функціонування та взаємозв'язок між публічним управлінням та владою, вміти характеризувати види органів законодавчої, виконавчої та судової влади України; характеризувати сутність, роль, функції, правові засади здійснення місцевого самоврядування в системі публічного управління; – <i>Характеризувати</i> публічне управління та адміністрування як процес вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень, розуміти алгоритм вироблення та реалізації ефективних управлінських рішень.
Б2 Основи публічного управління та адміністрування	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Продемонструвати здатність</i> використовувати базові знання з історичних, культурних, політичних, соціальних та економічних засад розвитку суспільства для аналізу становлення і функціонування системи публічного управління та адміністрування, визначати вплив суспільних процесів на формування державної та публічної політики; – <i>Продемонструвати знання</i> стандартів, принципів та норм діяльності у сфері публічного управління та адміністрування, застосовувати принципи законності, відкритості, прозорості, підзвітності, субсидіарності та ефективності в аналізі управлінських процесів; – <i>Продемонструвати знання</i> основних нормативно-правових актів у сфері публічного управління та адміністрування (зокрема положень Верховна Рада України, актів Кабінет Міністрів України), вміння орієнтуватися в законодавстві та застосовувати його положення під час аналізу діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

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	45	17	28	4	41
практичні	75	34	41	4	71
лабораторні	-	-	-	-	-
семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	51	69	8	112

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	45
ДРН – 01	1. Природа інтелекту та його різновиди	10
	1.1. Поняття інтелекту та його природа. Історія виникнення та еволюції поняття	
	1.2. Психологічні та соціальні особливості розвитку інтелекту та здібностей особистості	
	1.3. Загальна характеристика різновидів інтелекту	
	1.4. Інтелект як регулятор професійної діяльності	
ДРН – 01 ДРН – 02	2. Теоретичні основи формування соціального інтелекту	10
	2.1. Поняття та сутність соціального інтелекту	
	2.2. Функції, ознаки та структура соціального інтелекту	
	2.3. Особливості соціального інтелекту публічних службовців	
	2.4. Соціальний інтелект як чинник професійного становлення особистості	
	2.5. Індивідні чинники формування соціального інтелекту	
	2.6. Соціально-психологічна компетентність персоналу у сфері публічного управління	
	2.7. Соціальний інтелект як показник ефективності та результативності функціонування системи публічної служби	
ДРН – 01 ДРН – 03	3. Теоретичні основи формування емоційного інтелекту	8
	3.1. Поняття та сутність емоційного інтелекту	
	3.2. Особливості емоційного інтелекту публічного службовця	
	3.3. Емоційний інтелект як необхідна складова психологічної культури публічного службовця	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	3.4. Емоційний інтелект як фактор ефективної комунікації публічних службовців	
	3.5. Емоційний інтелект у становленні професійно-особистісних компетенцій лідерів публічної служби	
	3.6. Вплив емоційного інтелекту на професійне самовизначення	
	3.7. Ресурси особистості як чинник стресостійкості публічних службовців	
ДРН – 01 ДРН – 04	4. Етапи розвитку та формування соціального та емоційного інтелекту	7
	4.1. Специфіка професійної діяльності публічного службовця	
	4.2. Ціннісні орієнтації та соціальні установки публічного службовця	
	4.3. Етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту	
	4.4. Оцінка особистісного компонента в процесі формування та розвитку соціального і емоційного інтелекту публічних службовців	
	4.5. Оцінка впливу воєнного періоду на рівень соціального і емоційного інтелекту публічних службовців	
ДРН – 05 ДРН – 06	5. Інструменти та методи діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців	10
	5.1. Методика діагностування та формування соціально-психологічних впливів на прийняття державних управлінських рішень	
	5.2. Вплив поведінкового компонента на процес прийняття рішень в органах публічної влади	
	5.3. Інструменти та методи оцінювання та діагностики соціального та емоційного інтелекту публічних службовців	
	5.4. Методи розвитку соціального та емоційного інтелекту	
	5.5. Умови формування та розвитку соціального і емоційного інтелекту	
	Практичні заняття	75
ДРН – 01	1. Природа інтелекту та його різновиди	15
ДРН – 01 ДРН – 02	2. Теоретичні основи формування соціального інтелекту	15
ДРН – 01 ДРН – 03	3. Теоретичні основи формування емоційного інтелекту	15
ДРН – 01 ДРН – 04	4. Етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту	15

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН – 05 ДРН – 06	5. Інструменти та методи діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців	15
РАЗОМ		120

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 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 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.

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	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдань під час практичних занять		
	індивідуальне завдання	виконання індивідуального завдання 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 контрольного та 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 за 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>		
♦ 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:	95-100
	- концептуальних знань; - високого ступеню володіння станом питання; - критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності	
	Відповідь містить негрубі 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 здобувача вищої освіти про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
<i>Уміння/навички</i>		
♦ 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:	95-100
	- 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	
	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	

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	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"> ♦ донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; ♦ збір, інтерпретація та застосування даних; ♦ спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово 	<p>Вільне володіння проблематикою галузі.</p> <p>Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правильна; - чиста; - ясна; - точна; - логічна; - виразна; - лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</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
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами.</p> <p>Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами.</p> <p>Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p>	90-94
	<p>Добре володіння проблематикою галузі.</p> <p>Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)</p>	85-89
	Добре володіння проблематикою галузі.	80-84

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)	
	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>		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ управління складною технічною або професійною 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 	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) управління комплексними проектами, що передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> - ступінь володіння фундаментальними знаннями; 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
навчання із значним ступенем автономії	- самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації	
	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.

Активованій 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

Основні

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

2. Публічна служба : навч. наочний посіб. / Гончарук Н. Т., Сорокіна Н. Г. – Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. – 341 слайд.

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

4. Багрім О. А. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців у воєнний та поствоєнний період в Україні // *Дніпровський науковий*

часопис публічного управління, психології, права. – 2023. – № 2. – С. 9–14. – DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.2.1>

5. Багрім О. А. Роль соціального та емоційного інтелекту для підвищення ефективності діяльності державних службовців в умовах воєнного стану України. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=Aa6bEDoAAAAJ&citation_for_view=Aa6bEDoAAAAJ:WF5omc3nYNoC

6. Поліщук І. В. Розвиток навичок особистісної ефективності та професійно-технічних навичок державних службовців як передумова розбудови кадрового потенціалу органів державної влади. – URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2020/46.pdf

7. Цигилик Н. В. Вплив віку та рівня емоційного інтелекту на ефективність державних службовців України // *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. – 2022. – Т. 33 (72), № 4. – С. 129–134.

8. Сокіл О. Г. Методи оцінки емоційного інтелекту державних службовців. – URL: <https://nayka.com.ua/index.php/dy/article/view/2109/2134>

9. Levitats Z., Vigoda-Gadot E. Emotionally Engaged Civil Servants: Toward a Multilevel Theory and Multisource Analysis in Public Administration // *Review of Public Personnel Administration*. – 2019. – № 40. – С. 426–446.

10. Asieieva Y., Trynchuk O., Furman A., Melnichuk I., Koval K. Emotional intelligence peculiarities of civil servants of Ukraine // *Amazonia Investiga*. – 2021. – Vol. 10 (48). – С. 129–137. – DOI: <https://doi.org/10.34069/AI/2021.48.12.14>

11. Fareeda M. Q., Su A., Awand A. The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success: an empirical study of public projects of Pakistan // *Project Leadership and Society*. – 2021. – № 2. – С. 1–10.

Додаткові

1. Багрім 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 міжнар. участю (Дніпро, 4 трав. 2023 р.) / за заг. ред. І. А. Чикаренко, Т. В. Маматової. – Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. – 257 с. – С. 25–27.

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

3. Багрім О. А. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців в умовах воєнного стану України // *Наукова весна – 2023* : матеріали XII Міжнар. наук.-техн. конф. студентів, аспірантів та молодих учених (Дніпро, 1–3 берез. 2023 р.). – Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2023. – 483 с.

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

5. Ковальова Д. В. Професійна соціалізація державних службовців органів виконавчої влади на регіональному рівні в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ при Президентові України, 2015. – 250 с.

6. 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), 2021. – Vol. 2, № 52. – С. 47–51. – URL: <http://scientific-discussion.com/wp-content/uploads/2021/03/VOL-2-No-52-2021.pdf>

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

8. Максименко С. Д., Кузікова С. Б., Зливкова В. Л. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості. – URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/1_1562758276.pdf

9. Дума О. І., Хім М. К. Управління ефективністю професійного та особистісного розвитку державних службовців на основі положень теорії поколінь // *Економіка та держава.* – 2019. – № 6. – С. 74–78. – DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.6.74>

10. Hassan F., Mohd Sharip S., Ibrahim S. S., Awang M., Mohd Fadzil M. A. An Analysis of Civil Staff Members' Emotional Intelligence: A Systematic Review // *Asian Journal of Behavioural Sciences.* – 2022. – Vol. 4 (3). – С. 1–12. – URL: <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs/article/view/19457>

11. Noermijati S., Indah K. R. The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance Mediated by Cooperative Conflict Management Style of Integrating and Compromising // *Jurnal Aplikasi Manajemen.* – Vol. 17 (1). – С. 37–47.

12. McEnrue M. P., Groves K. S., Shen W. Emotional intelligence development: Leveraging individual characteristics // *Journal of Management Development.* – 2009. – № 28(2). – С. 150–174. – DOI: <https://doi.org/10.1108/02621710910932106>

13. Shariq S. M., Mukhtar U., Anwar S. Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge-oriented leadership and knowledge sharing // *Journal of Knowledge Management.* – 2019. – № 23(2). – С. 332–350.

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. : із змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

2. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

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

4. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 9 квіт. 1999 р. № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>
5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 25 трав. 1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>
6. Про адміністративні послуги : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5203-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17>
7. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лют. 2014 р. № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18>
8. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України від 17 берез. 2011 р. № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17>
9. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
10. Про адміністративну процедуру : Закон України від 16 листоп. 2021 р. № 3475-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3475-20>
11. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>
12. Про засади державної регіональної політики : Закон України від 5 лют. 2015 р. № 156-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19>
13. Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад : Закон України від 16 квіт. 2020 р. № 562-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20>
14. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану : Закон України від 12 трав. 2022 р. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20>
15. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовт. 2014 р. № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-п>
16. Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 23 серп. 2017 р. № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-п>
17. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 груд. 2017 р. № 974-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-р>
18. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах... : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 груд. 2017 р. № 844-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-р>
19. Про схвалення Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 груд. 2017 р. № 1013-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1013-2017-р>
20. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців... : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 трав. 2020 р. № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-р>

21. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 лип. 2021 р. № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p>

22. Про проведення функціонального аудиту органів виконавчої влади : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 верес. 2022 р. № 824-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2022-p>

23. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 3 берез. 2016 р. № 47 (зі зм.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16>

24. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки : схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 лип. 2021 р. № 831-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf>

Інформаційні ресурси

1. Верховна Рада України : офіційний веб-портал. URL: <https://rada.gov.ua/>

2. Президент України : офіційне Інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/>

3. Головний правовий портал України. URL: <https://www.ligazakon.ua/>

4. Кабінет Міністрів України : офіційний вебпортал. URL: <https://www.kmu.gov.ua>

5. Національне агентство України з питань державної служби : офіційний вебпортал. URL: <https://www.nads.gov.ua>

6. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <https://www.nbuv.gov.ua>

7. Національна історична бібліотека України. URL: <https://nibu.kyiv.ua/>

8. Центр політико-правових реформ. URL: <https://www.pravo.org.ua/>

9. Public Service Europe. URL: <https://www.publicserviceeurope.com/>

10. European CAF Resource Centre, EIPA. URL: <https://www.eipa.eu/caf-resource-centre/>

11. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». URL: <https://ird.gov.ua/>

12. Інститут регіонального розвитку. URL: <https://www.institute.lviv.ua/index.php/uk/proect>

13. 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/>

14. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу : офіційний веб-портал. URL: <https://www.center.gov.ua/pro-tsentr/proekti/sigma>

15. The European Institute of Public Administration. URL: <https://www.eipa.eu/>

16. Public Administration and Governance : European Commission. URL: https://ec.europa.eu/reform-support/what-we-do/public-administration-and-governance_en
17. Навчальний портал територіальних громад. URL: <https://portal-gromady.msp.gov.ua/>
18. Дія-центри. URL: <https://center.dia.gov.ua/about-cnap>
19. The Digital Youth Work project : ERASMUS+ : improves and develops digital youth work across Europe. URL: <https://www.oph.fi/en/education-development-and-internationalisation/long-term-cooperation-projects/digital-youth-work>

РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців»
для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28
«Публічне управління та адміністрування»

Розробник:
Багрін 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