

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
«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 чверть, 8 чверть
Мова викладання	українська

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

Пролонговано: на 2024 / 2025 н.р.  (Чикаренко І. А.) «30» серпня 2024 р.
(підпис, ПІБ, дата)

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

Дніпро
НТУ «ДП»
2023

Робоча програма навчальної дисципліни «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців» 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. 19 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	8
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 «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців» 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 «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців» – формування у здобувачів вищої освіти комплексу спеціальних знань у сфері публічної служби щодо розуміння природи, ролі, особливостей формування та розвитку соціального та емоційного інтелекту публічних службовців, їх специфіки, ознак, функцій, етапів розвитку та формування, а також цілісного уявлення про формування потенціалу та розвиток професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту, що базуються на знанні і використанні сучасних інструментів та методів діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту 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 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</i> уявлення 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

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
Шифр ДРН	Зміст
ДРН – 04	Продемонструвати <i>розуміння</i> етапів розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту публічних службовців, ціннісних орієнтацій та соціальних установок публічного службовця, <i>сформуванню</i> уявлення 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
ДРН – 06	Продемонструвати <i>знання</i> щодо формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту, <i>мати</i> уявлення про сутність аксіологічного транзиту в процесі формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців, <i>розуміти</i> сучасні вимоги до формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців» 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

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	60
ДРН - 01	1. Природа інтелекту та його різновиди	8
	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 - 02	2. Теоретичні основи формування соціального інтелекту	12
	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 - 03	3. Теоретичні основи формування емоційного інтелекту	12
	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	
	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 - 04	4. Етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту	8
	4.1. Специфіка професійної діяльності публічного службовця	
	4.2. Ціннісні орієнтації та соціальні установки публічного службовця	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	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	
	4.6. Емоційна компетентність публічних службовців	
ДРН - 05	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. Методи оцінювання соціального та емоційного інтелекту публічних службовців	
	5.4. Методи розвитку соціального та емоційного інтелекту	
	5.5. Діагностика соціального та емоційного інтелекту (тест Дж.Гілфорда і М. Саллівена)	
	5.6. Умови формування та розвитку соціального і емоційного інтелекту	
ДРН - 06	6. Формування потенціалу та розвиток професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту	10
	6.1. Професійний інтелект: визначення, підходи до розвитку	
	6.2. Потенціал публічних службовців	
	6.3. Сутність аксіологічного транзиту в процесі формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців	
	6.4. Сучасні вимоги до формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців	
	6.5. Особливості зарубіжного досвіду формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців	
	6.6. Напрями формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців	
	Практичні заняття	60
ДРН-01	1. Природа інтелекту та його різновиди	8
ДРН-02	2. Теоретичні основи формування соціального інтелекту	12
ДРН-03	3. Теоретичні основи формування емоційного інтелекту	12

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
ДРН-04	4. Етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту	8
ДРН-05	5. Інструменти та методи діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців	10
ДРН-06	6. Формування потенціалу та розвиток професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту	10
РАЗОМ		120

5.2 Індивідуальне завдання

Індивідуальне завдання полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти есе за обраною темою.

Форма проведення: розроблення, презентація та захист (участь у дискусії, відповіді на запитання) індивідуального завдання перед аудиторією (бажано використовувати MS PowerPoint).

Зміст індивідуального завдання:

До індивідуальних завдань висуваються певні вимоги. По-перше, індивідуальне завдання (есе) має характеризуватися чіткою структурою згідно з визначеним планом. По-друге, індивідуальне завдання (есе) повинно логічно висвітлювати питання, яке розглядається. По-третє, індивідуальне завдання (есе) має бути оформлене у відповідності до встановлених технічних вимог оформлення. По-четверте, індивідуальне завдання (есе) повинно мати аналітичний огляд, аргументацію, узагальнюючий характер оцінок, подій або явищ. По-п'яте, індивідуальне завдання (есе) має характеризуватися чіткою аргументацією висновків та узагальнень з використанням творчого підходу.

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. 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.
2. 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.
3. 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).
4. Багрін О.А. Сучасний стан формування потенціалу державної служби України в умовах аксіологічного транзиту: проблеми та перспективи / О.А. Багрін // Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. - №6. – Дніпро, 2021. – С. 48-53. doi: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.6>
5. Багрін О.А. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців у воєнний та поствоєнний період в Україні / О.А. Багрін // 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>
6. Багрін 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
7. 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

8. Подольчак, Н. Ю., Карковська, В. Я., Білик, О. І., Цигилик, Н. В. Оцінювання емоційного інтелекту державних службовців України: порівняльний аналіз методик MSCEIT, Холла, EQ-I.

9. Козаков В. М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні : монографія / В. М. Козаков. – Київ : Видавництво НАДУ, 2007. – 283 с.

10. 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. Том 33 (72) № 4. С. 129-134.

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

12. 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.

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

14. Fareeda M. Q. Su, A. Awand. 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.

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>

2. Закон України «Про державну службу» від 10 груд. 2015 р. № 889. URL: <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>

4. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квіт. 1999 р. № 586. URL: <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>

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

7. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 27 лют. 2014 р. № 794. URL: <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>

9. Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовт. 2014 р. № 5113. URL: <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>
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. Bahrim O. Directions of potential formation of civil service of Ukraine under the axiological transit / O. Bagrim // The scientific heritage. – Vol. 6. – No 56 (56). – Budapest: TSH, 2020. – 22 – 26.

2. 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.

3. Багрим 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, 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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>

8. 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.

9. Публічне управління : термінологічне слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петров та ін. Київ : НАДУ, 2018. – 224 с.

10. 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

11. Дума О. І., Хім М. К. Управління ефективністю професійного та особистісного розвитку державних службовців на основі положень теорії

покоління. Економіка та держава. 2019. № 6. С. 74–78. DOI: 10.327 02/2306-6806.2019.6.74

12. Farihah Hassan, Sharfizie Mohd Sharip, Siti Sara Ibrahim, Marinah Awang, Mohd Afif Mohd Fadzil. An Analysis of Civil Staff Members' Emotional Intelligence on A Systematic Review. Asian Journal of Behavioural Sciences. 2022. 4(3). P. 1-12. <https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajbs/article/view/19457>

13. 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. 17 (1). P. 37–47.

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

15. 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. No23(2), P. 332–350.

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
«Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців»
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