

# СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## «Соціальний та емоційний інтелект публічних службовців»



<b>Рівень освіти</b>	Бакалавр
<b>Спеціальність</b>	281 Публічне управління та адміністрування
<b>Освітня програма</b>	Публічне управління та адміністрування
<b>Тривалість викладання</b>	7 чверть 8 чверть
<b>Кількість кредитів</b>	4 кредити ЄКТС (120 годин)
<b>Заняття:</b>	
лекції:	2 години на тиждень 1 година
практичні заняття:	на тиждень
<b>Мова викладання</b>	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»

Кафедра, що викладає:

Державного управління і місцевого самоврядування (ДУМС)



**Викладач:**

**Багрім Ольга Андріївна**

к. держ. упр., доцент кафедри

**Персональна сторінка**

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

**E-mail:**

[Bahrim.O.A@nmu.one](mailto:Bahrim.O.A@nmu.one)

### 1. Анотація до курсу

Під час вивчення цієї дисципліни Ви ознайомитесь із теоретичними засадами природи інтелекту та його різновидами; дослідженням психологічних та соціальних особливостей розвитку інтелекту та здібностей особистості; дізнаєтесь про теоретичні та практичні основи формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців, про соціально-психологічну компетентність персоналу у сфері публічного управління, етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту, провідні інструменти та методи діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців. У вас буде можливість дізнатись про формування потенціалу та розвиток професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту.

## 2. Мета та завдання курсу

**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.

### **Завдання курсу:**

– **знати і розуміти:** теоретичні, соціальні, морально-етичні основи організації та функціонування публічної служби; теоретичні і практичні основи формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців, історії виникнення та еволюції поняття; *розуміння* психологічних та соціальних особливостей розвитку інтелекту та здібностей особистості; особливостей різновидів інтелекту та визначення інтелекту як регулятора професійної діяльності публічних службовців, функції, ознаки та структуру соціального та емоційного інтелекту, мати уявлення про особливості соціального та емоційного інтелекту публічних службовців та індивідні чинники їх формування, етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту публічних службовців, ціннісних орієнтацій та соціальних установок публічного службовця; *уявлення* про емоційну компетентність публічних службовців, оцінку особистісного компонента в процесі формування та розвитку соціального і емоційного інтелекту, знання сучасних інструментів та методів діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців.

– **вміти:** організовувати та оцінювати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери, визначати цілі для особистісного кар'єрного росту, розвитку соціального та емоційного інтелекту публічних службовців; розвитку професійного потенціалу, застосовувати *знання* щодо формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту; *мати уявлення* про сутність аксіологічного транзиту в процесі формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців, *розуміти* сучасні вимоги до формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців.

## 3. Результати навчання

Дисциплінарні результати навчання:

- продемонструвати *знання* теоретичних основ природи інтелекту та його різновидів, історії виникнення та еволюції поняття, *розуміти* психологічні та соціальні особливості розвитку інтелекту та здібностей особистості, особливості різновидів інтелекту та визначення інтелекту як регулятора професійної діяльності публічних службовців,

- продемонструвати *знання* теоретичних та практичних основ формування соціального інтелекту публічних службовців, сформувати поняття про соціальний інтелект, *розуміти* функції, ознаки та структуру соціального інтелекту, мати уявлення про особливості соціального інтелекту публічних службовців та індивідні чинники його формування,

- продемонструвати *знання* теоретичних та практичних основ формування емоційного інтелекту публічних службовців, *розуміти* функції, ознаки та структуру емоційного інтелекту, *мати 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,

- продемонструвати *розуміння* етапів розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту публічних службовців, ціннісних орієнтацій та соціальних установок публічного службовця, *сформувати уявлення* про емоційну компетентність публічних службовців, оцінку особистісного компонента в процесі формування та розвитку соціального і емоційного інтелекту,

- продемонструвати *знання* та *розуміння* сучасних інструментів та методів діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців,

- продемонструвати *знання* щодо формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту, *мати уявлення* про сутність аксіологічного транзиту в процесі формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців, *розуміти* сучасні вимоги до формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців.

#### 4. Структура курсу

Тижні	Тематика занять	Вид занять	Ресурси	Оцінка
1	Вступ до курсу Мета, завдання, результати Політика курсу Навчальні матеріали Система та критерії оцінювання	Лекції	Силабус Презентація курсу Методичні рекомендації Рекомендовані джерела ККР для проведення заліку MS Teams,	
	Тема 1. Природа інтелекту та його різновиди		Презентація за темою Рекомендовані джерела Спеціалізовані веб-ресурси	
	Практичне заняття (за переліком тем практичних занять)	Практичне заняття	Методичні рекомендації MS Teams Meentimeter	0-5
2	Тема 2. Теоретичні основи формування соціального інтелекту	Лекції	Презентація за темою Рекомендовані джерела Спеціалізовані веб-ресурси	-
	Практичне заняття (за переліком тем практичних занять)	Практичне заняття	Методичні рекомендації MS Teams Спеціалізовані веб-ресурси	0-10
3	Тема 3. Теоретичні основи формування емоційного інтелекту	Лекції	Презентація за темою Рекомендовані джерела Спеціалізовані веб-ресурси	0-5
	Практичне заняття (за переліком тем практичних занять)	Практичне заняття	Методичні рекомендації MS Teams Ментальні карти	0-5
4	Тема 4. Етапи розвитку та формування соціального і емоційного інтелекту	Лекції	Презентація за темою Рекомендовані джерела Спеціалізовані веб-ресурси	0-5

Тижні	Тематика занять	Вид занять	Ресурси	Оцінка
	Практичне заняття (за переліком тем практичних занять)	Практичне заняття	Методичні рекомендації MS Teams Спеціалізовані веб-ресурси	0-10
5	Тема 5. Інструменти та методи діагностування та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців	Лекції	Презентація за темою Рекомендовані джерела Спеціалізовані веб-ресурси	0-5
	Практичне заняття (за переліком тем практичних занять)	Практичне заняття	Методичні рекомендації MS Teams Спеціалізовані веб-ресурси	0-10
6	Тема 6. Формування потенціалу та розвиток професійного інтелекту публічних службовців в умовах аксіологічного транзиту	Лекції	Презентація за темою Рекомендовані джерела Спеціалізовані веб-ресурси	0-5
	Практичне заняття «Публічна презентація результатів виконання індивідуального завдання»	Практичне заняття	Методичні рекомендації MS Teams MS Power Point Презентації здобувачів	0-40
7	Підведення підсумків вивчення дисциплін	Контроль	Силабус ККР для проведення заліку Анкети у MS Forms	-

#### **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.

#### **Тематика індивідуальних завдань:**

1. Природа інтелекту та його різновиди.
2. Специфіка та складові професійної діяльності публічних службовців.
3. Соціальний інтелект: еволюція та сутність поняття.
4. Емоційний інтелект: еволюція та сутність поняття.

5. Психологічні та соціальні особливості розвитку інтелекту та здібностей особистості.
6. Розвиток соціального та емоційного інтелекту як регулятор професійної діяльності публічних службовців.
7. Соціально-психологічна компетентність персоналу у сфері публічного управління
8. Соціальний інтелект як показник ефективності та результативності функціонування системи публічної служби.
9. Емоційний інтелект як необхідна складова психологічної культури публічного службовця.
10. Ресурси особистості як чинник стресостійкості публічних службовців.
11. Етапи розвитку та формування соціального та емоційного інтелекту публічних службовців.
12. Оцінка впливу воєнного періоду на рівень соціального і емоційного інтелекту публічних службовців.
13. Інструменти та методи формування та розвитку соціального інтелекту публічних службовців.
14. Інструменти та методи формування та розвитку емоційного інтелекту публічних службовців.
15. Професійний інтелект публічних службовців.
16. Розвиток професійного потенціалу публічних службовців.
17. Зарубіжний досвід формування потенціалу та розвитку професійного інтелекту публічних службовців.

## **5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення**

На лекційних заняттях обов'язково мати з собою гаджети зі стилізованим інтернетом.

Активованій аккаунт університетської пошти (student.i.p@nmu.one) на Microsoft Office365.

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

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

## **6. Система оцінювання та вимоги**

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

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

Загальні критерії досягнення результатів навчання відповідають описам 6-го кваліфікаційного рівня НРК.

**6.2.** Здобувачі вищої освіти можуть отримати **підсумкову оцінку** з навчальної дисципліни **на підставі поточного оцінювання знань** за умови, якщо набрана кількість балів за виконання практичних завдань, виконання та публічної презентації результатів індивідуального завдання та поточного тестування, складатиме не менше 60 балів. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

**Теоретична частина** оцінюється за результатами участі у дискусіях під час проведення інтерактивних лекцій, виконанню та публічній презентації результатів індивідуального завдання, зміст якого описано у розділі 4 (участь у дискусіях та презентація результатів окремих завдань оцінюється в межах 100 балів відповідно до Загальних критеріїв досягнення результатів навчання для кваліфікаційного рівня за НРК (бакалавр) (див. «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» [https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us\\_documents/Regulations\\_on\\_evaluation\\_of\\_educational\\_results.pdf](https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Regulations_on_evaluation_of_educational_results.pdf) ) із подальшим перерахунком відповідно до розподілу балів за окремими темами та завданнями, див. у таблицю розділу 4). Загалом за участь у дискусіях і захист результатів виконання індивідуального завдання отримується **максимум 60 балів**.

**Практична частина** (індивідуальні і командні завдання, розподіл балів див. у табл. Розділу 4) виконуються під час практичних занять (презентація результатів окремих завдань оцінюється в межах 100 балів відповідно до Загальних критеріїв досягнення результатів для кваліфікаційного рівня за НРК (бакалавр) (див. «Положення про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» [https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us\\_documents/Regulations\\_on\\_evaluation\\_of\\_educational\\_results.pdf](https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Regulations_on_evaluation_of_educational_results.pdf) ) із подальшим перерахунком відповідно до розподілу балів за окремими темами та завданнями, див. у табл. розділу 4. При несвоєчасному здаванні практичної роботи оцінка знижується вдвічі. У сумі за практичну частину курсу при поточному оцінюванні отримується максимум **40 балів**.

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

Розподіл максимальної кількості балів за складовими поточного контролю:

Теоретична частина	Практична частина	Разом
60	40	<b>100</b>

**6.3. Критерії оцінювання підсумкової роботи.** У випадку якщо здобувач вищої освіти за поточною успішністю отримав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку, проводиться **підсумкове оцінювання (залік)** під час сесії.

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

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

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

## 7. Політика курсу

**7.1. Політика щодо академічної доброчесності.** Академічна доброчесність здобувачів вищої освіти є важливою умовою для опанування результатами навчання за дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролів.

Академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату (відтворення опублікованих текстів інших авторів без зазначення авторства), фабрикації (вигадування даних чи фактів) що можуть використовуватися в освітньому процесі. Політика щодо академічної доброчесності регламентується положенням «Положення про систему запобігання та виявлення плагіату у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка»:

[http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us\\_documents/System\\_of\\_prevention\\_and\\_detection\\_of\\_plagiarism.pdf](http://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/System_of_prevention_and_detection_of_plagiarism.pdf).

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

### **7.2. Комунікаційна політика.**

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

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

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

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

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

### **7.3. Політика щодо перекладання.**

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

### **7.4. Відвідування занять.**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## **8. Рекомендовані джерела інформації**

### **Основні**

1. Публічна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородін 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](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](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>

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

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 : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє 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](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 поколінь. Економіка та держава. 2019. № 6. С. 74–78. DOI: 10.327 02/2306-6806.2019.6.74

12. Fariyah 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.nbu.gov.ua](http://www.nbu.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/>