

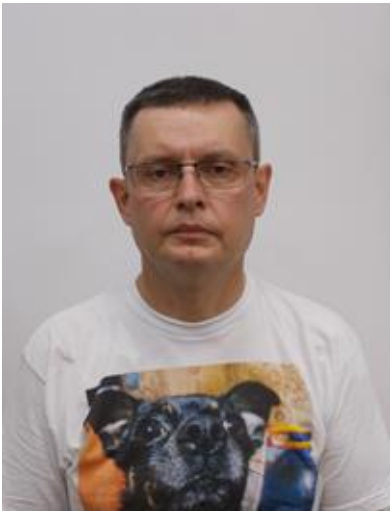
СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Менеджмент мобільності публічних службовців»



Ступінь освіти	Бакалавр
Спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
Освітня програма	«Публічне управління та адміністрування»
Тривалість викладання	15 чверть
Кількість кредитів	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Заняття:	
лекції:	1 година на тиждень
практичні:	2 години на тиждень
Мова викладання	українська

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

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



Викладач:

Шпекторенко Ігор Валентинович

д. держ. упр., професор, професор кафедри

Персональна сторінка:

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

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

1. Анотація до курсу

Основним ресурсом будь-якої соціальної організації, зокрема публічної служби, є люди. Саме вони приймають рішення, забезпечують ефективне використання інших ресурсів, визначають цілі та шляхи їх досягнення, аналізують і планують економічні показники. Для досягнення максимальної результативності діяльності організації необхідно якісно організувати управління цим головним ресурсом — людським потенціалом.

Традиційно увага зосереджувалася на відборі кадрів, їх адаптації, навчанні, розвитку та оцінюванні. Проте постає питання: чи достатньо лише рівня компетентності та професійних знань для досягнення найкращих результатів? Сучасні умови вимагають не лише високої кваліфікації, а й професійної мобільності — здатності швидко опановувати нові знання, навички та компетенції, що дозволяє ефективно реагувати на зміни та виклики.

Внутрішня готовність працівника до постійного навчання та розвитку визначає його залученість до роботи, якість і швидкість прийняття управлінських рішень, що безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни. Керівники завжди усвідомлювали необхідність стимулювання персоналу, проте довгий час вважалося, що достатньо матеріальної

винагороди та підвищення кваліфікації. Сучасні теорії доводять: лише фінансові стимули чи формальне навчання не гарантують високої ефективності.

Сьогодні важливим завданням для лідера та менеджера публічної сфери є формування здатності персоналу до професійної мобільності. Це означає розвиток уміння швидко адаптуватися до нових умов, опановувати різні компетенції, застосовувати креативні підходи у вирішенні управлінських проблем. Така мобільність передбачає не лише використання наявних знань, а й створення нових управлінських практик, що сприяють інноваційному розвитку та підвищенню ефективності кадрових процесів.

Професійна мобільність стає визначальною якістю сучасного працівника публічної служби, а її розвиток — ключовим завданням системи управління персоналом.

2. Мета та завдання курсу

Метою дисципліни «Менеджмент мобільності публічних службовців» є формування у здобувачів вищої освіти комплексу спеціальних компетентностей у сфері застосування системного підходу в управлінні роботою з персоналом у сфері публічного управління з урахуванням структури «Я-концепції» людини (її «Я-можу» і «Я-хочу»). Здобувач вищої освіти повинен демонструвати володіння інструментами менеджменту професійною мобільністю персоналу, процесного впливу на її ціннісно-орієнтаційні та компетентнісні чинники з використанням загальних та спеціальних функцій управління персоналом.

Завдання курсу:

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

3. Результати навчання

Дисциплінарні результати навчання:

- продемонструвати володіння знаннями про структуру та особливості функціонування сфери публічного управління та адміністрування, закономірностями, принципами та інструментами управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу;
- продемонструвати володіння стандартами, принципами та нормами діяльності у сфері публічного управління та адміністрування, розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері управління персоналом (комплексами його ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей);
- продемонструвати розуміння та вміння використовувати технології вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень разом з володінням особливостями реалізації

загальних функцій управління та функцій управління персоналом в соціальних та політичних інститутах (органах державної влади та місцевого самоврядування);

– продемонструвати уміння здійснювати пошук та узагальнення інформації, робити висновки і формулювати рекомендації в межах своєї компетенції, практичні навички аналітичного і критичного мислення, творчої та креативної діяльності у сфері управління персоналом, системного мислення у професійній сфері.

4. Структура курсу

Тема 1. Науково-теоретичні основи професійної мобільності персоналу (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 1: Науково-теоретичні основи професійної мобільності персоналу (0-10 балів).

Тема 2. Побудова внутрішньої структури професійної мобільності персоналу (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 2: Побудова внутрішньої структури професійної мобільності персоналу. (0-10 балів).

Тема 3. Професіоналізація та професійна деформація персоналу згідно зі структурою професійної мобільності персоналу (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 3: Професіоналізація та професійна деформація персоналу згідно зі структурою професійної мобільності персоналу. (0-10 балів).

Тема 4. Менеджмент професійної мобільності персоналу (0-15 балів).

Практичне заняття за темою 4: Менеджмент професійною мобільністю персоналу (0-10 балів).

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

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

5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

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.

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 з поточного усних опитувань та участі у дискусіях під час лекцій, виконання проміжних практичних завдань і захисту підсумкової індивідуальної практичної роботи складатиме не менше 60 балів. Максимально за поточною успішністю здобувач вищої освіти може набрати 100 балів.

Теоретична частина оцінюється за результатами виконання *контрольних завдань за кожною темою* під час інтерактивних лекцій. Загалом за теоретичну частину отримується **максимум 60 балів** (4*15 балів).

Практична частина оцінюється за результатами виконання *проміжних практичних завдань* і виконання під час самостійної роботи, публічної презентації та захисту під час практичного заняття *індивідуального підсумкового практичного завдання*. При несвоєчасному здаванні практичних та індивідуального завдань оцінка знижується вдвічі.

За участь у 4 практичних заняттях (виконання і презентація результатів проміжних практичних завдань) здобувач може отримати **40 балів** (4*10 балів). За виконання індивідуального практичного завдання здобувач отримує **максимум 10 балів**, за презентацію та захист індивідуального практичного завдання – **максимум 10 балів**. У сумі за практичну частину курсу при поточному оцінюванні отримується **максимум 40 балів**.

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

Розподіл максимальної кількості балів за складовими поточного контролю:

Теоретична частина	Практична частина	Разом
60	40	100

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

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

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

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

7. Політика курсу

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

https://old.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Положення_запобіг_виявл_плагіат-2025.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.

Політика щодо використання штучного інтелекту під час опанування курсу регламентується відповідними нормами «Політики щодо використання штучного інтелекту в діяльності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»:

https://old.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Політика_ШІ_2025.pdf.

7.2. Комунікаційна політика.

Здобувачі вищої освіти повинні мати активовану університетську пошту.

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

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

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

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

7.3. Політика щодо перескладання.

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

7.4. Відвідування занять.

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

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

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

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

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

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

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

7.6. Зарахування результатів навчання, які отримані у неформальній освіті. Здійснюється відповідно до «Положення про визнання в Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» результатів навчання, набутих у неформальній та/або інформальній освіті» <http://surl.li/zopmhq>.

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

Базові

1. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2018). Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління: моногр. Київ: НАДУ. 256 с. URL: <https://zounb.zp.ua/resource/books/gosudarstvo-i-pravo/kujbida-v-shpektorenko-i-profesijna-mobilnist-ta-problemi-profesionalizacii-personalu-publichnogo-upravlinnya>
2. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2022). Методологія публічного управління як система: теоретичні та практичні аспекти. Публічне управління і адміністрування в Україні. Вип. 29. С. 7-12. DOI <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2022.29.1>
3. Куйбіда В. С., Шпекторенко І. В. (2023). Ротація персоналу: ресурси інституційного каналу професіоналізації кадрів та інструмента (процедури) управління персоналом публічної служби. Публічне управління та регіональний розвиток. № 21. С. 850-867. DOI <https://doi.org/10.34132/pard2023.21.11>
4. Шпекторенко І. В. (уклад.) (2018). Методологія публічного управління: навч. посіб. Дніпро: ДРІДУ НАДУ. 120 с. URL: <https://kpd.edu.ua/biblioteka/2024/Методологія%20публічного%20управління%20Шпекторенко%20I.B1.pdf>
5. Шпекторенко І. В. (2024). Соціальна мобільність як наукова проблема соціального управління: соціальні інститути, соціальні ліфти. Аспекти публічного управління. Т. 12. № 1. С. 66-74. DOI: <https://doi.org/10.15421/152409>
6. Дистанційний курс «Менеджмент мобільності публічних службовців» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро : НТУ «ДП», 2026. <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7931>

Додаткові

1. Kuibida V., Shpektorenko I. (2019). *Professional mobility and professionalization of public servants: monograph*; translated by O. Rubchak, V. Vakareva. Kyiv: NAPA. 256 p. URL: <https://ir.nmu.org.ua/handle/123456789/163132>
2. Shpektorenko I., Golub V., Kozakov V., Leliuk R., Chumak I., Nagornyak M. Reforming and modernizing the public service of Ukraine under European standards management of personnel policy. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*, 2021, 11(1), special issue XVII, pp. 17-21 (WoS Core Collection). http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110117/papers/A_03.pdf.
3. Shpektorenko I., Vasylevska T., Bashtannyk A., Piatkivskyi R., Palamarchuk T., & Akimov O. Legal bases of public administration in the context of European integration of Ukraine: questions of formation of a personnel reserve. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*, 2021, 11(1), XVIII, pp/ 76-81 (WoS Core Collection). <https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110118/PDF/110118.pdf>

4. Filippova V., Karlova V., Shpektorenko I., Gaievska L., Vasiuk N., Torchynyuk V. Topical issues of the development of legal culture and professional competence of civil servants: the practice of the European Union and ways of improvement in Ukraine. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*, 2021, 11(2), special issue XXI, pp. 30-37 (WoS Core Collection). https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110221/papers/A_05.pdf
5. Sattar M. M, Naddf H. I., Saleh A. H., Khattab H. Y., Hasan T. K., & Shpektorenko I. Leadership in sustainable development: Managing a multigenerational workforce. *Environment and Social Psychology*. 2025. № 10(11). <https://doi.org/10.59429/esp.v10i11.3997> (Scopus).
6. Шпекторенко І. В., Лещук В. В. Human resource management in the sphere of public administration: personal and professional aspects of the labor subject / Менеджмент персоналу у сфері публічного управління: особистісний та професійний аспекти суб'єкта праці. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2025. № 3. С. 119-129. <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2025.3.15>
7. *Теоретичні та практичні аспекти формування компетентності депутатів місцевих рад України*: монографія (2021). За наук. ред. І. В. Шпекторенка. Дніпро: ГРАНІ. 280 с. URL: <https://zounb.zp.ua/wp-content/uploads/2021/03/Monohrafiya-NDR-29032021.pdf>

Інформаційні ресурси

1. Верховна Рада України: офіційний веб-портал. URL: <http://rada.gov.ua/>
2. Президент України: офіційне Інтернет-представництво. URL: <http://www.president.gov.ua/>
3. Кабінет Міністрів України: офіційний веб-портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
4. Національне агентство України з питань державної служби: офіційний веб-портал. URL: <http://www.nads.gov.ua>
5. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: www.nbuv.gov.ua
6. Національна історична бібліотека України. URL: <https://nibu.kyiv.ua/>
7. Головний правовий портал України. URL: <http://www.ligazakon.ua/>
8. Центр політико-правових реформ. URL: <http://www.pravo.org.ua/>
9. Public service Europe. URL: <http://www.publicserviceeurope.com/>
10. European CAF Resource Centre, EIPA. URL: <https://www.eipa.eu/portfolio/european-caf-resource-centre/>
11. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. URL: www.library.univ.kiev.ua
12. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія». URL: <http://www.ukrna.kiev.ua/ukmalib>
13. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
14. Національна Парламентська бібліотека України. URL: <http://www.nplu.kiev.ua/>
15. ЛигаБизнесИнформ. URL: www.liga.net/
16. Диалог.иА. URL: <http://dialogs.org.ua/theme.php>
17. Центр Разумкова. URL: <http://www.uceps.org.ua/ua/section/International>