

## СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ»



<b>Рівень вищої освіти</b>	<b>Перший (бакалаврський)</b>
<b>Спеціальність</b>	231 Соціальна робота
<b>Освітньо-професійна програма</b>	«Соціальна та молодіжна робота»
<b>Тривалість викладання</b>	7- й семестр, 13 – 14 чверті
<b>Кількість кредитів</b>	6 кредитів ЄКТС (180 годин)
<b>Заняття:</b>	Осінній семестр
лекції:	3 години на тиждень
практичні:	3 години на тиждень – 13 чверть, 2 год. на тиждень – 14 чверть
<b>Мова викладання</b>	українська

Сторінка курсу в СДО НТУ «ДП»: <https://do.nmu.org.ua/course/view.php?id=7852>

Кафедра, що викладає:

Державного управління і  
місцевого самоврядування  
(ДУМС)



**Викладачі:**

**Гончарук Наталія Трохимівна**

д. держ. упр., професор, заслужений діяч науки і техніки  
України, професор кафедри

**Персональна сторінка**

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

**E-mail:**

[Honcharuk.N.T@nmu.one](mailto:Honcharuk.N.T@nmu.one)



**Багрім Ольга Андріївна**

к. держ. упр., доцент кафедри

**Персональна сторінка**

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

**E-mail:**

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

## 1. Анотація до курсу

Розвиток України як правової, демократичної та сервісної держави з соціально-орієнтованою економікою, розбудову громадянського суспільства, подолання сучасних викликів в умовах війни та повоєнний період неможливо здійснити без створення, в умовах європейської інтеграції та цифрової трансформації, сучасної системи кадрового менеджменту, впровадження інноваційних технологій управління персоналом та стимулювання персоналу, формування нової системи HR-менеджменту.

Професіоналізація публічних службовців, працівників соціальних служб та служб для молоді, розвиток їх практичних умінь і навичок у процесі професійної діяльності закладає теоретичні засади служіння державі, суспільству, громадянину шляхом надання або забезпечення надання управлінських, адміністративних та соціальних послуг.

Під час вивчення цієї дисципліни Ви ознайомитеся із еволюцією розвитку теорії та практики кадрового менеджменту, його теоретичними та правовими засадами, опануєте основами формування й реалізації кадрової політики в організації, стратегічного управління людськими ресурсами, формування команди, розвитку корпоративної культури та лідерського потенціалу, інноваційними технологіями пошуку, добору, кар'єрного та професійного розвитку персоналу, особливостями мотиваційного менеджменту та методами оцінювання персоналу, технологіями ефективної комунікації та раціональної поведінки в конфліктах, сформуєте сучасне стратегічне управлінське мислення та оволодієте системою спеціальних знань, умінь і навичок у сфері управління персоналом. У Вас буде можливість розвинути лідерські якості та навички розв'язувати комплексні проблеми управління людськими ресурсами у сфері соціальної та молодіжної роботи, здійснювати професійну діяльність і приймати обґрунтовані рішення, керуючись засадами соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

## 2. Мета та завдання курсу

**Мета дисципліни** – формування у здобувачів вищої освіти цілісного бачення основних принципів, положень, форм, методів і технологій управління персоналом органів державної влади та органів місцевого самоврядування, установ та служб, що займаються соціальною та молодіжною роботою та комплексу компетентностей, необхідних для здійснення кадрової політики в сучасних організаціях, забезпечення ефективного використання персоналу організації.

### **Завдання курсу:**

– **знати і розуміти:** теоретичні та правові основи кадрового менеджменту соціальної та молодіжної роботи; основні форми, методи і технології управління персоналом; поняття, типи, етапи формування та стадії розвитку команди; основні напрями та підходи до забезпечення якості, результативності та ефективності управління персоналом;

– **вміти:** застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників та іншого персоналу; здійснювати планування роботи з персоналом, організацію та контроль виконання поставлених завдань; працювати в команді, налагоджувати соціальну взаємодію, вирішувати етичні дилеми та суперечності у професійній діяльності та застосовувати засоби супервізії для їх розв'язання, застосовувати етичні принципи і стандарти соціальної та молодіжної роботи в процесі здійснення професійної діяльності; генерувати нові ідеї, креативно вирішувати соціальні проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей та впровадження інноваційних технологій управління персоналом; залучати молодь до участі у формуванні та реалізації молодіжної політики, заходах молодіжної роботи.

### 3. Результати навчання

Дисциплінарні результати навчання:

- *знати і розуміти* теоретичні та правові основи кадрового менеджменту соціальної та молодіжної роботи; основні форми, методи і технології управління персоналом;
- *продемонструвати здатність застосовувати* методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу;
- *демонструвати розуміння* основних напрямів та підходів до забезпечення якості, результативності та ефективності управління персоналом,
- *здійснювати* планування роботи з персоналом, організацію та контроль виконання поставлених завдань;
- *виявляти здатність* працювати в команді, налагоджувати соціальну взаємодію, вирішувати етичні дилеми та суперечності у професійній діяльності та застосовувати засоби супервізії для їх розв'язання, застосовувати етичні принципи і стандарти соціальної та молодіжної роботи в процесі здійснення професійної діяльності;
- *вміти генерувати* нові ідеї, креативно вирішувати соціальні проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей та впровадження інноваційних технологій управління персоналом;
- *продемонструвати вміння* залучати молодь до участі у формуванні та реалізації молодіжної політики, заходах молодіжної роботи.

### 4. Структура курсу

#### ЛЕКЦІЇ

#### **1. Теоретичні та правові основи кадрового менеджменту соціальної та молодіжної роботи**

1.1. Вступ до курсу

1.2. Основні поняття і категорії кадрового менеджменту соціальної та молодіжної роботи

1.3. Принципи та функції кадрового менеджменту

1.4. Методи та технології управління персоналом

1.5. Нормативно-правове забезпечення кадрового менеджменту соціальної та молодіжної роботи в Україні

#### **2. Кадрова політика у сфері соціальної та молодіжної роботи**

2.1. Сутність, мета, завдання, пріоритети сучасної державної кадрової політики: актуалізація соціального аспекту

2.2. Основні суб'єкти та об'єкти формування й реалізації кадрової політики

2.3. Типи кадрової політики

2.4. Принципи та механізми формування й реалізації кадрової політики

#### **3. Управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи як система**

3.1. Поняття, структура та складові системи управління персоналом

3.2. HR-маркетинг та HR-брендинг, їх сутність та функції

3.3. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності діяльності персоналу

3.4. Зарубіжний досвід управління персоналом

#### **4. Організаційний аспект управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи: команда, культура, лідерство**

4.1. Поняття, типи, етапи формування та стадії розвитку команди

4.2. Поняття, основні завдання та етапи формування і розвитку корпоративної культури

4.3. Розвиток лідерства у сфері соціальної та молодіжної роботи

4.4. Комунікація лідера: поняття, види, принципи, форми, методи

## **5. Служба управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи: основні завдання та функції**

5.1. Основні завдання та функції служби управління персоналом

5.2. Організаційна структура служби управління персоналом

5.3. Стратегічне управління людськими ресурсами

5.4. Діджитал-інструменти для реалізації основних функцій менеджменту

персоналу

## **6. Рекрутинг, кар'єрний та професійний розвиток персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи**

6.1. Поняття, сутність та технології рекрутингу персоналу

6.2. Управління кар'єрою персоналу

6.3. Професійний розвиток персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи

6.4. Управління талантами та формування креативності персоналу

## **7. Мотивація, оцінювання та оптимізація персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи**

7.1. Поняття, види та теорії мотивації і стимулювання трудової активності персоналу

7.2. Особливості мотиваційного менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи

7.3. Поняття, сутність, завдання та методи оцінювання персоналу.

7.4. Оптимізація, звільнення та переведення працівників на іншу роботу

## **8. Соціально-психологічні та морально-етичні аспекти кадрового менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи**

8.1. Управління поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури

8.2. Морально-етичні аспекти кадрового менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи

8.3. Управління конфліктами в організації

8.4. Соціальне партнерство в організації

**Поточне тестування під час лекції.**

## **ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ**

### **1. Теоретичні та правові основи кадрового менеджменту соціальної та молодіжної роботи**

1.1. Сутність поняття та основні категорії кадрового менеджменту в соціальній та молодіжній роботі: порівняльний аналіз

1.2. Еволюція розвитку теорії та практики кадрового менеджменту

1.3. Нормативно-правове забезпечення кадрового менеджменту соціальної роботи в Україні

1.4. Нормативно-правове забезпечення кадрового менеджменту молодіжної роботи в Україні

### **2. Кадрова політика у сфері соціальної та молодіжної роботи**

2.1. Соціальний вимір сучасної державної кадрової політики в Україні

2.2. Основні суб'єкти та об'єкти, принципи та механізми формування й реалізації кадрової політики

2.3. Кадрова робота як засіб реалізації кадрової політики

2.4. Проблеми, сучасний стан та шляхи вдосконалення формування й реалізації кадрової політики у сфері соціальної та молодіжної роботи

### **3. Управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи як система**

3.1. Система управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи

3.2. Основні складові системи управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи

3.3. Сутність та функції HR-маркетингу та HR-брендингу у сфері соціальної та молодіжної роботи

3.4. Зарубіжний досвід управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи: порівняльний аналіз

### **4. Організаційний аспект управління персоналом: команда, культура, лідерство**

4.1. Роль керівника у формуванні ефективної команди та організації управління персоналом

4.2. Формування і розвиток корпоративної культури у сфері соціальної та молодіжної роботи

4.3. Лідерство та керівництво: спільні і відмінні риси

4.4. Моделювання кластеру лідерських якостей у сфері соціальної та молодіжної роботи

### **5. Служба управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи: основні завдання та функції**

5.1. Основні завдання та функції служби управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи.

5.2. Структура та чисельність служби управління персоналом

5.3. Планування людських ресурсів. Розрахунок чисельності персоналу: поточний і довгостроковий

5.4. Впровадження інформаційних технологій та діджитал-інструментів для реалізації основних функцій менеджменту персоналу

### **6. Рекрутинг, кар'єрний та професійний розвиток персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи**

6.1. Інноваційні технології пошуку, добору, руху та звільнення персоналу

6.2. Кар'єрний розвиток персоналу

6.3. Система та особливості професійного навчання персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи

6.4. Розвиток якостей та ключових компетенцій менеджера з персоналу

### **7. Мотивація, оцінювання та оптимізація персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи**

7.1. Теорії мотивації: класичні й сучасні підходи до стимулювання праці

7.2. Організація мотивації в організації

7.3. Методи, техніки та фактори впливу на оцінювання результативності праці персоналу

7.4. Оптимізація персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи, звільнення та переведення працівників на іншу роботу

### **8. Соціально-психологічні та морально-етичні аспекти кадрового менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи**

8.1. Психологічні особливості теорії поведінки особистості. Поведінка особистості в групі.

8.2. Конфлікт інтересів як морально-етична проблема

8.3. Технології ефективної комунікації та раціональної поведінки в конфліктах

8.4. Іміджмейкінг у сфері соціальної та молодіжної роботи

**Публічна презентація результатів виконання індивідуального завдання.  
Підведення підсумків вивчення дисципліни.**

**Індивідуальне завдання:**

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

**Форма проведення:** розроблення, презентація та захист (відповіді на запитання, дискусія) індивідуального завдання перед аудиторією (бажано використовувати MS Power Point).

**Зміст індивідуального завдання:**

До індивідуальних завдань висуваються певні вимоги. По-перше, індивідуальне завдання має характеризуватися чіткою структурою згідно з визначеним планом. По-друге, індивідуальне завдання повинно логічно висвітлювати питання, яке розглядається. По-третє, воно повинно мати узагальнюючий характер оцінок подій, явищ. По-четверте, характеризуватися чіткою аргументацією висновків з усіх поставлених питань. По-п'яте, під час викладення матеріалу необхідно давати посилання на використані джерела, а в кінці навести список використаних джерел.

**Тематика індивідуальних завдань:**

1. Еволюція розвитку теорії та практики кадрового менеджменту
2. Сутність поняття та основні категорії кадрового менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи.
3. Принципи та функції кадрового менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи.
4. Методи та технології управління персоналом.
5. Нормативно-правове забезпечення кадрового менеджменту соціальної роботи в Україні.
6. Нормативно-правове забезпечення кадрового менеджменту молодіжної роботи в Україні.
7. Сучасний стан та шляхи вдосконалення формування й реалізації кадрової політики у сфері соціальної та молодіжної роботи.
8. Кадрова робота як засіб реалізації кадрової політики.
9. Система управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи та її складові.
10. Сутність та функції HR-маркетингу та HR-брендингу у сфері соціальної та молодіжної роботи.
11. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності діяльності персоналу.
12. Зарубіжний досвід управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи.
13. Поняття, типи, етапи формування та стадії розвитку команди.
14. Роль керівника у формуванні ефективної команди та організації управління персоналом.

15. Формування і розвиток корпоративної культури у сфері соціальної та молодіжної роботи.
16. Розвиток лідерства у сфері соціальної та молодіжної роботи.
17. Комунікація лідера: поняття, види, принципи, форми, методи.
18. Основні завдання та функції служби управління персоналом у сфері соціальної та молодіжної роботи.
19. Планування роботи з персоналом.
20. Стратегічне управління людськими ресурсами.
21. Поняття, сутність та технології рекрутингу персоналу.
22. Кар'єрний розвиток персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи.
23. Професійний розвиток персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи.
24. Управління талантами та формування креативності персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи.
25. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
26. Оптимізація, звільнення та переведення працівників на іншу роботу.
27. Оцінювання персоналу у сфері соціальної та молодіжної роботи.
28. Морально-етичні аспекти кадрового менеджменту у сфері соціальної та молодіжної роботи.
29. Управління конфліктами в організації.
30. Соціальне партнерство в організації.

## 5. Технічне обладнання та/або програмне забезпечення

Комп'ютерне та мультимедійне обладнання.

Підключення до Інтернет. Активованій акаунт університетської пошти ([student.i.p.@nmu.one](mailto:student.i.p.@nmu.one)) на Microsoft Office 365.

Перевірений доступ до платформи дистанційної освіти Moodle та застосунків Microsoft Office 365 (Teams, 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 поточного тестування під час лекції на останньому тижні. Поточний тест складається з 15 тестових запитань (одна правильна відповідь, за кожне питання можна отримати до 2 балів. Загалом за поточне тестування отримується максимум **30 балів**.

**Практична частина оцінюється за результатами:**

– **виконання практичних завдань**, які виконуються під час практичних занять; за успішне виконання завдань до кожної із 8 тем здобувач отримує до 5 балів; загалом за практичні завдання отримується максимум **40 балів**.

– **виконання публічної презентації та захисту (відповіді на запитання, дискусія) результатів індивідуального завдання**, зміст якого описано у розділі 4. За результатами публічної презентації отримується максимум **30 балів**.

У сумі за практичну частину курсу при поточному оцінюванні отримується максимум **70 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
30	70	100

**6.3. Критерії підсумкового оцінювання (якщо здобувач вищої освіти набрав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку):**

У випадку якщо здобувач вищої освіти за поточною успішністю отримав менше 60 балів та/або прагне поліпшити оцінку проводиться **підсумкове оцінювання (екзамен)** під час сесії. Підсумкове оцінювання проводиться у вигляді екзамену, який включає запитання з теоретичної та практичної частини курсу. Білет складається з **40 тестових завдань з теоретичної частини** із чотирма варіантами відповідей, одна правильна відповідь оцінюється в 1 бал (**разом 40 балів**) та **12 тестових завдань з практичної частини**, кожне з завдань оцінюється максимум у **5 балів (разом 60 балів)**, причому:

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

**Отримані бали за тестові завдання 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

дозволені 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 відповідними нормами «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](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](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 НТУ Microsoft Office 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 чату 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.**

З 24.02.2022 реалізація освітньої діяльності відбувається в умовах правового режиму воєнного стану. Наявна низка небезпек: повітряні тривоги, ризики припинення енергозабезпечення, мобільного та Інтернет-зв'язку. Згідно з наказами по університету у 2024-2025 навчальному році освітня діяльність здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти всіх форм навчання здійснюється з використанням дистанційних технологій через синхронні та асинхронні комунікації.

Відвідування онлайн лекцій та практичних занять реалізується через приєднання до «наради» в «команді» Microsoft Teams. Під час повітряної тривоги заняття перериваються і продовжуються лише за умов перебування учасників освітнього процесу у захищених приміщеннях. Викладачем (за технічної та

безпекової можливості) здійснюється запис заняття для підтримки асинхронного формату навчання.

У випадках відсутності енергозабезпечення, мобільного та Інтернет-зв'язку викладачем забезпечується асинхронний формат навчання та комунікація зі здобувачами за допомогою каналів зв'язку, що функціонують.

Про причини неможливості взяти участь в онлайн заняттях, ускладненні доступу до матеріалів на дистанційних платформах НТУ «ДП» тощо здобувач вищої освіти має повідомити викладача в особистих повідомленнях чатів Microsoft Teams, або листом на корпоративну е-пошту НТУ «ДП», або через старосту чи представника адміністрації інституту.

#### **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 (MS Forms). Посилання на форму буде розміщено у Teams курсу. 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. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник / З.М. Пушкар, Б.Т. Пушкар. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.  
<https://dspace.wunu.edu.ua/jspui/bitstream/316497/26931/1/%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%86%D0%91%D0%9D%D0%98%D0%9A%20%D0%9A%D0%9C%202017%3D%D0%92%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%A2%D0%9A%D0%90.pdf>
2. Везомська І.Г., Олійник О.М. Кадровий менеджмент : практикум. Київ : Вид. «Ліра-К», 2018. 76 с.
3. Гончарук Н.Т., Комарова К.В. Лідерство на публічній службі : навч. наоч. посіб. М-во освіти і науки України, Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Електрон. дані. – Дніпро : НТУ «ДП», 2025. – 212 с.
4. Комарова К. В., Коляда С.П. Лідерство : навч. посіб. Дніпро : УМСФ, 2017. 430 с.
5. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О.В. Безпалько, А.Д. Бергер, Т.М. Березянко, Ю.М. Гринюк, Д.Г. Грищенко, О.І. Драган, А.С. Зеніна-Біліченко, Л.М. Мазник, Л.І. Тертична, О.М. Соломка, О.А. Чигринець [За. заг. ред. О.І. Драган]. Київ : МПП «ЛИНО», 2022. 612 с.
6. Лідерство і командна робота [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до практичних занять для здобувачів ступеня бакалавра зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / уклад.: Н. Г. Сорокіна, Н.Т. Гончарук ; М-во освіти і науки України, Нац. техн.

ун-т «Дніпровська політехніка». – Дніпро : НТУ «ДП», 2025. – 48 с.  
<https://palsg.nmu.org.ua/ua/literature/literature.php>

7. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

8. Управління персоналом : навч. посібник / [Ожиганова М. І., Хорошко, В.О., Яремчук Ю. Є., Карпинець В. В.]. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 188 с.

9. Управління персоналом в умовах децентралізації / за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф., Заслуженого юриста України В.М. Олуйка. – Київ, 2018. 504 с.

10. 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.

11. Соціальна робота: реалії та виклики часу: навчально-методичний посібник. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/34954/Sotsialna%20Robota%20Realii%20Ta%20Vykyky%20Chasu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### Додаткові

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. – К.: Вид-во «Наш формат», 2019. – 304 с.

2. Бакуліна Н.М. Формування комплексної програми мотивації з метою підвищення рівня управління персоналом. Маркетингові технології ПБС. 2017. С. 7-30.

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. Специфіка формування позитивного іміджу публічних службовців в умовах воєнного і післявоєнного періоду в Україні. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2024. № 1. С. 80–84. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.1.13>.

6. Багрім О. А. Специфіка розвитку соціального та емоційного інтелекту публічних службовців у воєнний та післявоєнний період в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2024. № 4. С. 52–58. – DOI: <https://doi.org/10.15421/152448>.

7. Багрім О. А. Менторство як інструмент розвитку професійного потенціалу публічних службовців в умовах воєнного стану. *Аспекти публічного управління*. 2025. № 1. С. 69–76. DOI: <https://doi.org/10.15421/152508>.

8. Багрім О. А., Руснак А. А. Концептуальні підходи до управління людськими ресурсами у сфері державної служби: еволюція теорій та сучасні виклики. *Аспекти публічного управління*. 2025. № 3. С. 69–76. DOI: <https://doi.org/10.15421/152524>.

9. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.

10. Василевська Т. Е., Саламатов В.О., Марушевський Г.Б. Етика державного управління : підручник / за заг. ред. Т. Е. Василевської. Київ : НАДУ, 2015. 204 с.

11. Василенко Н., Матохнюк О. Структурно-компонентна модель розвитку лідерства в контексті професіоналізації публічної служби. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти*. Вінниця. 2023. Вип. 4. С. 58-64.

12. Ващенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2017. 416 с.
13. Волкова Н. Стратегічне управління персоналом публічної служби в умовах євроінтеграції. Публічне управління та адміністрування. – Дніпро, 2023. – № 2(5). – С. 17-21.
14. Гетьман О. О. Інноваційні методи розвитку персоналу / О. О. Гетьман, А. О. Білодід // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2017. – Вип. 17. – С.556 – 561.
15. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
16. Гончарук Н. Т. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні / Гончарук Н. Т., Прудиус Л. В. // Аспекти публічного управління. – Дніпро : Грані, 2018. – Т. 6, № 1 – 2. – С. 42 – 51.
17. Гончарук Н.Т. Концептуальні засади управління людськими ресурсами в сфері публічної служби: архетипний підхід / Н.Т. Гончарук, Ю. В. Пирогова // Публічне урядування, №3 (18) –червень 2019 р. – Київ : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2019. - С.158-170.
18. Гончарук Н. Т. Удосконалення механізму добору кадрів на державну службу в Україні в контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду / Н.Т. Гончарук, Є. О. Кулакова // Державне управління та місцеве самоврядування. – Зб. наук. пр. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2019, № 3 (42). – С. 128-136.
19. 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>
20. Гончарук Н.Т. Концептуальні засади реформування системи професійного навчання посадових осіб місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні / Н. Т. Гончарук, Л. В. Прудиус // Трансформація статусу посадової особи місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні : кол. моногр. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н. А. Липовська, І. В. Шпекторенко [та ін.] ; за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпро : Грані, 2020. – С.173-184.
21. Гончарук Н.Т. Європейський досвід управління людськими ресурсами у сфері публічної служби // Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матеріали 17-ї регіон. наук.-практ. конф. 16 трав. 2022 р., Дніпро / за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. – Д : НТУ ДП, 2022. С.58-61.
22. Гончарук Н.Т., Прокопенко Л.Л. Розвиток системи професійного навчання публічних службовців в Україні: матеріали Міжнародної наукової конференції «Сучасні стратегії сталого розвитку держави і суспільства в контексті глобальних викликів» 28–29 грудня 2021 року, м. Влоцлавек, Республіка Польща, С.62-66.
23. Гончарук Н. Тайм-менеджмент як інструмент підвищення ефективності публічної служби // Тайм-менеджмент – мистецтво управляти часом науково-педагогічного працівника : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 29 травня – 9 липня 2023 року. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 37-40.
24. Гончарук Н. Новації законодавства про службу в органах місцевого самоврядування // Збірник наукових праць міжнародної конференції Міжнародного форум «Безпечна, комфортна та спроможна територіальна громада» – 2023 – Дніпро: Журфонд, 2023. С.195-198.
25. Гончарук, Н. (2023). Формування та реалізація державної молодіжної політики на публічній службі в Україні. Аспекти публічного управління, 11(4). С. 64-73. <https://doi.org/10.15421/152354>

26. Гончарук Н. Т., Трегубенко Г. П. Напрями подальшого впровадження інноваційних компонентів підвищення рівня професійної компетентності державних службовців в Україні. *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12, № 1. С. 106-114.
27. Гончарук, Н., & Прудіус, О. (2022). Управління людськими ресурсами державної служби України в умовах діджиталізації. *Аспекти публічного управління*, 10 (5). С. 19-28. DOI: <https://doi.org/10.15421/152231>.
28. Гончарук Н., Кіслов О. Розвиток лідерського потенціалу керівника на публічній службі в Україні в умовах реформ. *Аспекти публічного управління*. 2025. Т. 13, № 3. С. 46-52. URL <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/1134> DOI: <https://doi.org/10.15421/152529>
29. Добродумов П.О. Діловодство і документація : навч.-метод. посіб. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2014. 209 с.
30. Дороніна О., Алярова А. Стратегії кадрового менеджменту в середовищі економіки знань. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-25>.
31. Ендрю Робертс. Лідерство в часи війни. Головні уроки від творців історії . Вид-во КМ-БУКС, 2021. 216 с.
32. Кичко І., Корбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. №1. С. 7-14.
33. Колбіна Л. А. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. / Л. А.Колбіна. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2017. 406 с. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/636/1/%D0%A%D0%BE%D0%BB%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D1%81%D0%BE%D1%86.%D1%80%D0%BE%D0%B1.pdf>
34. Колесник Л. Л. Сучасні підходи до розвитку лідерства на державній службі. *Економіка, управління та адміністрування*, 2019, № 3 (89). С. 174-177.
35. Лідерство та команда в публічному управлінні: конспект лекцій / укладачі: К.В. Таранюк, Я.В. Кобушко. Суми. Сумський державний університет. 2020. 175 с.
36. Ложачевська О.М., Сафонова В.Є., Гнатенко І.А., Навроцька Т.А. Управління інноваційною економікою: стратегічні підходи до бізнеспроцесів, кадрового менеджменту та конкурентоспроможності. *Агросвіт*. 2021. № 15. С. 14-19. DOI: 10.32702/2306-6792.2021.15.14.
37. Міжнародні практики класифікації посад та грейдингу на державній службі / Н. Алюшина (кер. авт. колективу) та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної. К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2021. 125 с.
38. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни. Національний інститут стратегічних досліджень. 2023. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentarij-ekspertiv/molodizhnyu-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>
39. Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. – Київ, 2019. 107с. [https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna\\_dijalnist\\_shorichni\\_dopovidi\\_shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf](https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist_shorichni_dopovidi_shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf)
40. Пеша І.В., Сопівник І.В., Галайдюк В.В., Кошук О.Б. Соціальна робота з сім'ями, дітьми та молоддю. Навчальний посібник. Київ: Компрінт, 2023. 449 с. URL: <https://inmol.org/navchalnyj-posibnyk-sotsialna-robotaz-sim-iamy-ditmy-ta-moloddiu/>
41. Пирогова Ю. В. Пріоритетні напрями вдосконалення управління людськими ресурсами у сфері публічної служби України. *Аспекти публічного управління = Public Administration Aspects*. 2020. Т. 8, № 6. С. 37-48. URL : <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/824/802>

42. Плетньова Т. Система суб'єктів управління персоналом на державній службі: законодавче регулювання у державах-членах Європейського Союзу. Публічне право. 2022. № 4 (48). С. 95-103.

43. Проблеми реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні: монографія / авт.кол. Т.Е. Василевська, І.Г.Сурай, О.І.Васильєва та ін. ; за заг. ред. . Т.Е. Василевської. Київ : НАДУ, 2018. 256 с.

44. Психологія міжгрупової взаємодії: історичний і територіальний виміри: монографія [Л. Г. Чорна, П. П. Горностай, В. М. Поліщук, В. І. Вус, Н. В. Дишлова, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка, А. А. Мельниченко] / за наук. ред. Л. Г. Чорної; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Кропивницький : ІМЕКС-ЛТД, 2024. 194 с. URL: <https://ispp.org.ua/2024/02/29/monografiya-psixologiya-mizhgrupovoi-vzayemodiii-istorichnij-i-teritorialnij-vimiri/>

45. Публічна служба: системна парадигма : кол. моногр. /К.О. Ващенко, С.М. Серьогін, Є.І. Бородін, Н.А. Липовська, Н.Г. Сорокіна [та ін. ]; за заг. ред. С.М. Серьогіна. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 256 с.

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

47. Розвиток перцептивної гендерно-рольової компетентності у молоді : методичний посібник [електронне видання] / О. Т. Плетка. Київ : Талком, 2023. 74 с. URL: <https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/pletka-pos-gend-23.pdf.old2>

48. Світові моделі державного управління: досвід для України у 2 ч. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.І.Крайніка, Х.М.Дейнеги. 2-ге вид. К.: НАДУ, 2015. (Ч. 1. 612 с.) (Ч. 2. 520 с.)

49. Сорокіна Н. Г. Морально-етичні основи публічної служби в умовах трансформації влади в Україні : моногр. Дніпро : ГРАНІ, 2020. 224 с.

50. Садрицька С. Професійні компетентності соціальних працівників: зміна пріоритетів в умовах війни. SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2022, № 12. С. 14–23. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-02>

51. Тарасенко Т., Бородін Є. Соціальне підприємництво як фактор розвитку соціальної роботи: міждисциплінарний та міжпрофесійний погляд. Аспекти публічного управління. 2022. Том 10. №5. С. 5–15. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/957/932>

52. Тарасенко Т. М., Сорокіна Н. Г. Перегляд етичних принципів соціальної роботи в Україні: науковий, освітній та професійний аспекти. Соціальна робота та соціальна освіта. 2024. № 1(12). С. 55 – 65. DOI 10.31499/2618-0715.1(12).2024.305110; URL: <http://srso.udpu.edu.ua/issue/view/18049>

53. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серєда; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

54. Холодницька А. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. Науковий вісник Полісся. 2015. №1 (1). С. 61-64.

55. Цифрова економіка: вплив інформаційно-комунікаційних технологій на людський капітал та формування компетентностей майбутнього : монографія / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; за ред. Антонюк Л., Ільницького Д., Севастюк А. – Київ : КНЕУ, 2021. – 337 с.

56. Natalia Goncharuk, Yuliia Pyrohova. Conceptual principles of human resources management in the field of public service of Ukraine: socio-psychological aspect. Journal of Modern

Economic Research. Bratislava, Slovakia. Vol 2, No 4, 2020. p. 5-17. URL : <https://www.denakyrpublishing.science/index.php/jmer/article/view/41/38>.

57. Goncharuk N., Orhiiets O. & Prokopenko L. (2021). Formation and development of the system of professional training of public servants in Ukraine: organizational, legal, and economic aspects. *Baltic Journal of Economic Studies*, vol. 7, no. 1 (January). - P. 39-46. URL : <http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue>

58. Goncharuk Nataliia, Prudius Lesia, Prokopenko Leonid, Vasylevska Tetiana, Borysenko Olha, Pyrohova Yuliia (2021) Human resource management in the field of public service in Ukraine in the context of its reform and modernization in accordance with European standards. | *AD ALTA: Journal of interdisciplinary research*. - 2021. - Vol. 11, Issue 1, Special Issue XVI. - P. 56-62.

59. Yevgeniy Borodin, Nataliia Sorokina, Tetiana Tarasenko, Nataliia Volkova, Liudmyla Akimova, Oleksandr Akimov Social policy development in the conditions of digital transformation of society. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. Special Issue. 2023. 13/01-XXXIV. P. 40 – 46. URL: <http://www.magnanimitas.cz/13-01-xxxiv>

60. Sukhova K., Borodin Y., Tarasenko T., Komarova K., Akimova L. & Akimov O. Organizational mechanism of state management of social services in territorial communities. *Ad Alta: Journal of interdisciplinary research*. 2022. 12(1). XXVII. 188–192. URL: [https://ep3.nuwm.edu.ua/23701/1/SUKHOV\\_1%20%281%29.pdf](https://ep3.nuwm.edu.ua/23701/1/SUKHOV_1%20%281%29.pdf)

61. Nataliia Goncharuk<sup>1</sup>, Alina Bilokudria, Maksym Kovalchuk, Inna Suray, Kateryna Komarova. (2025) Key areas of development of the human resource management ecosystem of the civil service of Ukraine in the context of digital technologies and green public management. *International Journal of Ecosystems and Ecology Science (IJEES)*. Vol. 15 (4): 141-150 (2025) (SCOPUS, Q3,USA) DOI: <https://doi.org/10.31407/ijeec15.418> [https://ijeec.net/journal-103-International-Journal-of-Ecosystems-and-Ecology-Science-\(IJEES\)-Volume-15-4,-2025.html](https://ijeec.net/journal-103-International-Journal-of-Ecosystems-and-Ecology-Science-(IJEES)-Volume-15-4,-2025.html)

### Нормативно-правові акти

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. : із змінами. URL : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

4. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

5. Про зайнятість: Закон України від 05.07.2012 №5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. №24. Ст. 243.

6. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 №4312-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012 №39. Ст. 462. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. URL: [www.nbu.gov.ua](http://www.nbu.gov.ua)

7. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

8. Про освіту : закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

9. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 05.08.2016 р. [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>

10. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text>
11. Про соціальні послуги: Закон України 17.01.2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
12. Про державні соціальні стандарти та про державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>
13. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України: наказ Міністерство України у справах молоді та спорту від 9 вересня 2005 р. № 1965. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text>
14. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р. № 47. (зі змінами від 01 червня 2022 року, наказ НАДС № 40-22) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text>
15. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text>
16. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 р. № 831-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf>
17. Деякі питання діяльності центрів соціальних служб: постанова Кабінету України від 01.06.2020 р. № 479. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2020-%D0%BF#Text>
18. Стратегія людського розвитку: Указ Президента України від 2 червня 2021 року №225/2021. URL: <http://www.president.gov.ua/>

#### **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.
7. Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України. Офіційний сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
8. Міністерство молоді та спорту України. Офіційний сайт. URL: <https://mms.gov.ua/>
9. Навчальний портал територіальних громад. URL: <https://portal-gromady.msp.gov.ua/>
10. Національна соціальна сервісна служба України. URL: <https://nssu.gov.ua/>
11. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. Наукове фахове видання. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/publishing/bulletin>