

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця  
Кафедра державного управління, публічного адміністрування  
та регіональної економіки

ЗАГАЛЬНА КОРОТКОСТРОКОВА ПРОГРАМА  
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ  
ТА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

(назва програми)

Шифр програми ЗК/2022/002

Рік запровадження програми 2022

Програму затверджено: наказом ректора Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця від 25.05.2022 року № 123

Програму погоджено: наказ НАДС від 03 серпня 2022 р. № 64-22

## ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

1. Загальна інформація	
Назва програми	Управління персоналом в органах державної влади та в органах місцевого самоврядування
Шифр програми	ЗК/2022/002
Тип програми за змістом	загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації
Форма навчання	дистанційна
Цільова група	державні службовці, які займають посади державної служби категорії «Б» та «В»; посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесено до 1-4 категорії посад органів місцевого самоврядування, депутати місцевих рад
Передумови навчання за програмою	-
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою <sup>2</sup>	-
Найменування партнера (партнерів) програми	-
Обсяг програми	1 кредит ЄКТС
Тривалість програми та організація навчання	Загальна тривалість програми: 10 днів протягом 2 тижнів
Мова(и) викладання	українська мова
Напрямок(и) підвищення кваліфікації, який (які) охоплює програма	Управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	<p>Державні службовці, які займають посади державної служби категорії «Б»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>лідерство;</li> <li>прийняття ефективних рішень;</li> <li>комунікація та взаємодія;</li> <li>впровадження змін;</li> <li>управління організацією роботи та персоналом.</li> </ul> <p>Державні службовці, які займають посади державної служби категорії «В»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>виконання на високому рівні поставлених завдань;</li> <li>командна робота та взаємодія;</li> <li>сприйняття змін.</li> </ul> <p>Посадові особи місцевого самоврядування, посади яких віднесено до 1-4 категорії посад органів місцевого самоврядування, депутати місцевих рад:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>знання законодавства;</li> <li>професійні знання;</li> <li>прийняття ефективних рішень;</li> </ul>

	виконання на високому рівні поставлених завдань; впровадження та сприйняття змін; цифрова грамотність. здатність ефективного формування та використання інформаційно-комунікаційних технологій
Укладач(і) програми	ГАВКАЛОВА Наталія Леонідівна доктор економічних наук, професор, зав. кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, ngavl@ukr.net
<b>2. Загальна мета</b>	
розвиток знань та вмінь із застосування професійних технологій управління персоналом, підвищення рівня спроможності виконувати основні функції з управління персоналом у ситуаціях змін, криз, невизначеностей, розвиток професійної компетентності організувати колективну роботу за умови тотальної невизначеності зовнішнього середовища.	
<b>3. Очікувані результати навчання</b>	
За результатами навчання слухачі повинні демонструвати:	
знання	Концепції управління персоналом; принципів і методів управлінської роботи з персоналом органів державної влади та інших публічних організацій; методів планування кадрової політики організації та прогнозування стану трудових ресурсів установи; особливостей та організаційно-правових засад кар'єри на публічній службі; інноваційних методів розвитку персоналу; етики публічного службовця та кодифікації морально-етичних вимог у професійній діяльності; методів оцінки ефективності персоналу.
уміння	Використовувати принципи і методи управлінської роботи з персоналом органів державної влади та інших публічних установ; використовувати традиційні та сучасні методики формування ефективної команди в органах державної влади та інших публічних установ; володіти здібністю управляти командою персоналу та вирішувати конфлікти її учасників; використовувати елементи корпоративної культури для створення сприятливого психологічного клімату в колективі; застосовувати діагностику щодо управління персоналом та генерувати напрямки усунення виявлених недоліків.
навички	Формування та розвитку корпоративної культури в органах державної влади та інших публічних установ;

	застосування сучасних методів та технологій навчання та підвищення кваліфікації персоналу в органах державної влади та інших публічних установах; створення ефективної команди та ефективної взаємодії усередині команди; оцінювання ефективності діяльності персоналу органів державної влади та інших публічних установах.
4. Викладання та навчання (методи навчання, форми проведення навчальних занять)	
Навчання здійснюється у дистанційному форматі у формі відеоконференцій, які включають проведення інтерактивних лекцій-презентацій, виконання індивідуально та в складі малих груп у окремих залах практичних завдань, дискусій у інтернет-чатах.	
5. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання	
Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які здійснюватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	Платформа <i>Moodle</i> сайт «Персональні навчальні системи» Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця. Адреса: <a href="https://pns.hneu.edu.ua/">https://pns.hneu.edu.ua/</a> Zoom: <a href="https://zoom.us/">https://zoom.us/</a>
Назва дистанційного етапу/модуля	Відповідно до змісту програми
6. Оцінювання і форми поточного, підсумкового контролю	
Критерії оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	Відвідування занять - 30% Проходження дистанційного навчання - 30% Поточний контроль (кількість) – 50% Підсумковий контроль – 20%. Документ про підвищення кваліфікації видається за умови набрання учасником навчання не менше ніж 75 % обрахованих з урахуванням питомої ваги кожного із критеріїв оцінювання.
Форма підсумкового контролю	комп'ютерне тестування

### СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин/кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота слухачів
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Філософія та кадрова політика в публічних установах	7/0,23		6		1
Тема 2. Планування та розвиток персоналу в публічних установах	8/0,27		6		2

Тема 3. Організаційний аспект управління персоналом: культура, етика, команди	5/0,17		4		1
Тема 4. Ефективність менеджменту персоналу в публічних установах	8/0,27		6		2
Підсумковий контроль результатів навчання	2/0,06		2		
РАЗОМ	30/1		24		6

## ЗМІСТ ПРОГРАМИ

### Тема 1. Філософія та кадрова політика в публічних установах

#### Перелік питань для вивчення

Концепції управління персоналом. Основи управління персоналом публічної організації. Принципи і методи управлінської роботи з персоналом публічної установи. Кращі практики управління персоналом публічних установ (мінілекція). Структура та якісні характеристики персоналу. Поняття та завдання кадрової політики. Типи кадрової політики. Кадрова політика в публічних установах (інтерактивні вправи у роботі з малими групами з презентацією результатів).

### Тема 2. Планування та розвиток персоналу в публічних установах

#### Перелік питань для вивчення

Сутність і значення планування і формування трудових ресурсів для поступального розвитку суспільства. Етапи та методика планування й формування трудових ресурсів (із застосуванням мінілекції).

Психологічні стратегії конкуренції персоналу публічних установ (рольова гра).

Методи та моделі прийняття управлінських рішень щодо кадрової політики в публічних установах (із застосуванням мінілекції).

Основні підходи до поняття професійна компетентність. Професійне здоров'я публічного службовця (бліц-опитування учасників) Підвищення рівня професійної компетентності публічного службовця (виконання вправ із презентацією результатів).

Етапи розвитку колективу. Інноваційні методи розвитку персоналу Особливості та організаційно-правові засади кар'єри публічного службовця (із застосуванням мінілекції).

### Тема 3. Організаційний аспект управління персоналом: культура, етика, команди

#### Перелік питань для вивчення

Психологічна культура конкуренції персоналу держадміністрацій та інших публічних установ (із застосуванням методів роботи у парах, роботи в малих групах з презентацією результатів). Розвиток психологічних характеристик конкурентоздатності персоналу публічних установ із застосуванням інтерактивних технік.

Корпоративні цінності публічних установ (із застосуванням мінілекції).

Створення ефективних команд. Стадії розвитку команди. Етапи формування команд (розгляд питань із застосуванням інтерактивних технік для згуртування учасників заняття).

Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції (із застосуванням мінілекції). Кодифікація морально-етичних вимог у професійній діяльності. Елементи етичної інфраструктури публічної служби. Етичні кодекси (застосування практичних вправ та структурованого міркування з етичних питань).

### Тема 4. Ефективність менеджменту персоналу в публічних установах

#### Перелік питань для вивчення

Оцінка ефективності управління персоналом: методи оцінки ефективності, вихідні дані для оцінки ефективності, система кількісних та якісних показників, рейтингові оцінки, методи оцінки персоналу і результативності праці (теоретична частина із застосуванням методу мінілекції; практична частина – із застосуванням практичних вправ у малих групах).

Атестація як ключовий спосіб керування персоналом. Аудит та діагностика системи управління персоналом (новітні методи проведення аудиту з проактивними психологічними методиками в діагностиці персоналу і механізми колективної та організаційної мотивації).

## ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання: засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання є: комп'ютерне тестування; презентація результатів виконаної індивідуальної роботи слухача; участь у груповій роботі при виконанні практичних завдань.

Форми поточного контролю: виступ і виконання практичного завдання на практичних заняттях.

Підсумковий контроль результатів навчання: комп'ютерне тестування.

Критерії оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%):

Відвідування занять - 30%

Поточний контроль (кількість) – 50%

Підсумковий контроль – 20%.

Документ про підвищення кваліфікації видається за умови набрання учасником навчання не менше ніж 75 % обрахованих з урахуванням питомої ваги кожного із критеріїв оцінювання.

## Розподіл балів, які отримують слухач курсу

Поточне оцінювання та самостійна робота				Тестування	Сума
Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4		
20	20	20	20	20	100

### ЛІТЕРАТУРА, ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ, ОBOB'ЯЗKOBІ ДЛЯ ОПРАЦЮBAHHЯ

1. Кодекс законів про працю України [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
2. Безперервна професійна освіта державних службовців (світовий досвід та українські реалії) : монографія / К. О. Ващенко. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2019. – 407 с.
3. Селіванов С. В., Обушна Н. І., Хаджирадева С.К. Розвиток кадрового потенціалу державної служби в Україні в умовах реформ : проблеми теорії та практики : монографія. Київ : Вид-во «Каравелла», 2019. 293 с
4. 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.
5. Управління персоналом в умовах децентралізації / За заг. ред. доктора наук з державного управління, професора, Заслуженого юриста України В.М. Олуйка – Київ, 2018. – 504 с.
6. Хаджирадева С. К., Рачинський А. П., Васильєва О. І., Ларіна Н. Б. Управління персоналом у публічній службі : навч. посіб. для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» ; за заг. ред. С. К. Хаджирадевої. Миколаїв : Ємельянова Т. В., 2020. – 212 с.