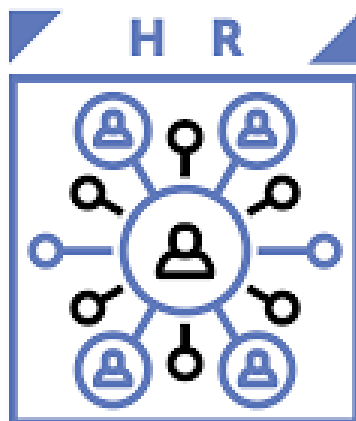


УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Затверджено
на засіданні кафедри
«Менеджмент, публічне управління та HR-технології»
прот. № 1 від 18.09.2023 р.



Управління персоналом в органах публічної влади

СИЛАБУС

Галузь знань	- 28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність	- 281 " Публічне управління та адміністрування "
Освітня програма	- Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти	- другий (магістр)
Кількість кредитів ЄКТС	- 6

Команда викладачів:

Лектор: Громова Олена Володимирівна (доцент кафедри менеджменту, публічного управління та HR-технологій)

Контакти: +38(057)730-10-46, gromovae638@gmail.com, gromova@kart.edu.ua

В доповнення до годин роботи в аудиторії, я буду рада організувати консультації з Вами в інший взаємно зручний час. Прошу лише попередньо домовитись зі мною телефоном.

Метою курсу «Управління персоналом в органах публічної влади» є формування у здобувачів вищої освіти сучасного управлінського мислення та системи теоретичних знань і практичних навичок щодо здійснення управління персоналом в органах публічної влади. Завдання навчальної дисципліни полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти цілісного уявлення про управління персоналом в органах публічної влади, знань щодо формування кадрової політики та системи управління персоналом в органах публічної влади, сучасних технологій управління людськими ресурсами та набуття навичок і вмінь практичного їх застосування у процесах набору і відбору працівників на посади, формування дієвого колективу, оцінювання та професійного розвитку працівників, а також цілеспрямованого використання їх потенціалу.

Курс має на меті сформувати та розвинути наступні компетентності студентів:

Компетентності навчання

Компетентності навчання

1. Ціннісно-смыслову компетентність (здатність керувати розробкою політики управління персоналом підприємства, плануванням і прогнозуванням кадрової роботи, визначенням чисельності і складу працівників, задоволенням кадрових потреб).

2. Загальнокультурну компетентність (здатність формувати організаційну культуру підприємства і менеджменту персоналу органів публічної влади, використовуючи світовий досвід управління персоналом і враховуючи особливості національної ділової культури і менталітету народу).

3. Навчально-пізнавальну компетентність (здатність використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу органів публічної влади, оцінки стану плинності кадрів, розробки і впровадження заходів щодо підвищення стабільності кадрів, управління мобільністю персоналу органів публічної влади на виробництві).

4. Інформаційну компетентність (здатність до самостійного пошуку, аналізу, структурування та відбору потрібної інформації в області застосування елементів і методів управління персоналу органів публічної влади; здатність здійснювати керівництво трудовою дисципліною, керувати науковою організацією праці, вивільненням працівників і плинністю персоналу органів публічної влади).

5. Комунікативну компетентність (здатність роботи в команді шляхом реалізації групових проектів в області формування плану реалізації стратегії управління персоналу органів публічної влади, здатність оцінювати кадри управління, працювати з резервом керівників, із фахівцями і майстрами, організувати навчання персоналу органів публічної влади, керувати діяльністю служб з управління персоналом щодо планування та реалізації ділової кар'єри персоналу органів публічної влади організації).

6. Компетентність особистісного самовдосконалення (планувати й організувати власну діяльність, сполучати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації, найбільш доцільні й ефективні стилі і методи роботи).

7. Забезпечення компетентностей та програмних результатів навчання (відповідно до СВО <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2020/08/05/281publichne-upravlinnya-ta-administruvannya-magistr.pdf>

та ОПП https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/2022_pua_magistr.pdf

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК04. Здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні.

СК01. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

СК02. Здатність організувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери.

СК03. Здатність організувати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням сучасних інформаційних ресурсів та технологій, зокрема розробляти заходи щодо впровадження електронного урядування в різних сферах публічного управління та адміністрування.

СК05. Здатність представляти органи публічного управління у відносинах з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності, громадянами та налагоджувати ефективні комунікації з ними.

РН08. Уміти здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

РН10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності

Чому ви маєте обрати цей курс?

Якщо вас цікавить знання з сучасних тенденцій управління персоналом органів державної влади та розуміння HR -методології, HR-технології і кращих HR-практик, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети; системи діяльності осіб, що приймають рішення, і їх апарату при розробці та реалізації управлінських рішень; чинників, які впливають на продуктивність роботи команди, механізмів лідерства і влади, особливостей вироблення спільного рішення; особливостей етики професійної діяльності державного службовця та міжнародних стандартів цієї діяльності.

Огляд курсу

Цей курс дає студентам глибоке розуміння щодо особливостей управління персоналом в публічній сфері. Курс складається з 30 лекцій та 15 практичних занять. Він супроводжується текстовим матеріалом, презентаціями та груповими завданнями.

Студенти матимуть можливість застосовувати отримані знання та вирішувати практичні завдання протягом обговорень в аудиторії та розробки індивідуальних проєктів. В рамках курсу передбачаються лекції за участю фахівців-практиків.

Публічна служба / схема курсу

Поміркуй	Лекції	Виконай
	Запрошені лектори	
	Довідковий матеріал	
	Презентації	
	Обговорення в аудиторії	
	Групові завдання	
	Індивідуальні консультації	
	Іспит	

Практичні заняття курсу передбачають виконання групових проектів. Уся група буде розбита на підгрупи (від 3х до 5 осіб) за добровільним принципом, кожна з яких проаналізує проблемну ситуацію у роботі публічної служби. Результатом проектів є письмовий звіт та презентація наприкінці курсу. Виконання завдання супроводжується зануренням у суміжні дисципліни, що доповнюють теми, та формує у студента інформаційну та комунікативну компетентності.

Особлива увага приділяється активності студентів під час обговорення завдань. Обговорення в аудиторії надає додаткову можливість розвинути навички усного ділового спілкування, зокрема подання і аргументації власної точки зору і активного слухання.

Ресурси курсу

Інформація про курс розміщена на сайті Університету (<http://kart.edu.ua>), включаючи навчальний план, лекційні матеріали, презентації, завдання та правила оцінювання курсу)

Додатковий матеріал та посилання на електронні ресурси доступні на сайті Університету у розділі «дистанційне навчання» поряд із питаннями, над якими необхідно поміркувати підчас підготовки для обговорення в аудиторії. Необхідна підготовка повинна бути завершена до початку наступної лекції. Ви повинні бути готовими до дискусій та мозкових штурмів – ми хочемо знати, що ви думаєте!

Теми курсу

Тема 1. Персонал публічної установи як об'єкт управління. Сучасні тенденції розвитку HR в державному управлінні

Тема 2. Формування філософії та кадрової політики публічної установи

Тема 3. Організаційні складові HR-менеджменту

Тема 4. Ресурсне забезпечення управління людськими ресурсами

Тема 5. Кадрова служба і кадрове діловодство

Тема 6. Планування і формування персоналу

Тема 7. Розвиток персоналу

Тема 8. Рух персоналу

Тема 9. Керівництво та лідерство

Тема 10. Управління робочим часом працівників

Тема 11. Створення сприятливих умов праці

Тема 12. Оцінювання персоналу

Тема 13. Мотивація і стимулювання персоналу

Тема 14. Надання лізингових та аутсорсінгових послуг у галузі управління персоналом

Тема 15. Ефективність управління персоналом

Правила оцінювання

При заповненні заліково-екзаменаційної відомості та залікової книжки (індивідуального навчального плану) студента, оцінка, виставлена за 100-бальною шкалою, повинна бути переведена до національної шкали (5, 4, 3,) та шкали ECTS (A, B, C, D, E)

Визначення назви за державною шкалою(оцінка)	Визначення назви за шкалою ECTS	За 100 бальною шкалою	ECTS оцінка
ВІДМІННО – 5	Відмінно – відмінне виконання	90-100	A

	лише з незначною кількістю помилок		
ДОБРЕ – 4	<u>Дуже добре</u> – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89	B
	<u>Добре</u> – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	75-81	C
ЗАДОВІЛЬНО - 3	<u>Задовільно</u> - непогано, але зі значною кількістю недоліків	69-74	D
	<u>Достатньо</u> – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-68	E
НЕЗАДОВІЛЬНО - 2	<u>Незадовільно</u> – потрібно попрацювати перед тим як отримати залік (без повторного вивчення модуля)	35-59	FX
	<u>Незадовільно</u> - необхідна серйозна подальша робота (повторне вивчення модуля)	<35	F

Знання з публічної служби неможливо оцінити одним лише тестом, адже навчальний матеріал засвоюється краще якщо він застосовується практично: в обговореннях, індивідуальних і командних завданнях. Зважаючи на це, оцінка за курс складатиметься з наступних компонентів:

- кінцевий іспит – 40 балів,
- груповий проект – 20 балів,
- індивідуальний проект – 20 балів,
- індивідуальний виступ – 5 балів,
- участь в обговоренні – 15 балів.

Кінцевий іспит

Складатиметься з питань, що описуватимуть конкретні проблемні ситуації у роботі органів державної влади.

Критеріями оцінки за кінцевий іспит будуть: якість аналізування події; вміння застосовувати концепції і поняття, що обговорювалися на заняттях; здатність аргументувати свою позицію; чіткість і структурованість викладу думок.

Приклади питань будуть роздані на початку курсу.

Команда викладачів:

Громова Олена Володимирівна (<http://kart.edu.ua/kaf-mia-ua/kolectuv-kafedru-mia/gromova-ev-ua>) – лектор з питань менеджменту, публічної служби, міжнародних економічних відносин в УкрДУЗТ.

Отримала ступінь к.е.н. за спеціальністю «Економіка транспорту і зв'язку» в УкрДУЗТ у 2002 році. Вчене звання доцента кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності та права у 2004 році.

Напрямки наукової діяльності: дослідження глобальних тенденцій міжнародного бізнесу; стратегічний розвиток підприємств; розвиток сфери додаткових послуг в сфері пасажирських перевезень; шляхи підвищення конкурентоспроможності пасажирських залізничних перевезень; організація маркетингової діяльності на підприємствах з зовнішньоекономічної діяльності; методологія міжнародних економічних відносин;

сучасні PR-технології; формування іміджу підприємства; розробка стратегій комунікації на підприємствах різних форм власності; розвиток публічного управління в сучасних умовах.

Кодекс академічної доброчесності

Порушення Кодексу академічної доброчесності Українського державного університету залізничного транспорту є серйозним порушенням, навіть якщо воно є ненавмисним. Кодекс доступний за посиланням:

<http://kart.edu.ua/documentu-zvo-ua>

Зокрема, дотримання Кодексу академічної доброчесності УкрДУЗТ означає, що вся робота на іспитах та заліках має виконуватися індивідуально. Під час виконання самостійної роботи студенти можуть консультуватися з викладачами та з іншими студентами, але повинні самостійно розв'язувати завдання, керуючись власними знаннями, уміннями та навичками. Посилання на всі ресурси та джерела (наприклад, у звітах, самостійних роботах чи презентаціях) повинні бути чітко визначені та оформлені належним чином. У разі спільної роботи з іншими студентами над виконанням індивідуальних завдань, ви повинні зазначити ступінь їх залученості до роботи.

Інтеграція студентів із обмеженими можливостями

Вища освіта є провідним чинником підвищення соціального статусу, досягнення духовної, матеріальної незалежності і соціалізації молоді з обмеженими функціональними можливостями й відображає стан розвитку демократичних процесів і гуманізації суспільства.

Для інтеграції студентів із обмеженими можливостями в освітній процес Українського державного університету залізничного транспорту створена система дистанційного навчання на основі сучасних педагогічних, інформаційних, телекомунікаційних технологій.

Доступ до матеріалів дистанційного навчання з цього курсу можна знайти за посиланням: <http://do.kart.edu.ua/>