

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Кафедра публічного управління та адміністрування



ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор НАВС
полковник поліції

Станіслав ГУСАРЄВ

03 2023

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ ПРОЦЕСАМИ**

Статус дисципліни	обов'язкова
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти	магістр
Галузь знань	28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність	281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітня програма	«Публічне управління та адміністрування»
Форми здобуття вищої освіти	заочна
Мова викладання	українська
Форма підсумкового контролю	залік



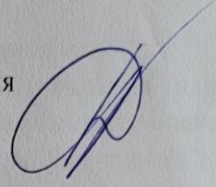
Київ - 2023

Розробник:

Альона ЛУКАШЕНКО – доцент кафедри публічного управління та адміністрування НАВС, кандидат юридичних наук, доцент.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри публічного управління та адміністрування протокол від 02 березня 2023 року № 14

Завідувач кафедри
публічного управління та адміністрування
підполковник поліції



Ігор ПАСТУХ

Схвалено науково-методичною радою НАВС
протокол від 22.03.2023 року № 7.

Голова науково-методичної ради



Станіслав ГУСАРЄВ

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
протокол засідання кафедри протокол науково-методичної ради від
від __. __ 202_ № __ __. __ 202_

Завідувач кафедри

Голова НМР

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
протокол засідання кафедри протокол науково-методичної ради від
від __. __ 202_ № __ __. __ 202_

Завідувач кафедри

Голова НМР

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток __).
протокол засідання кафедри протокол науково-методичної ради від
від __. __ 202_ № __ __. __ 202_

Завідувач кафедри

Голова НМР

1. Загальні відомості про навчальну дисципліну

Програму навчальної дисципліни «Управління кадровими процесами» розроблено відповідно до освітньо-професійної програми підготовки здобувачів ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні характеристики управління кадровими процесами у сфері публічного управління та адміністрування.

Мета й завдання навчальної дисципліни.

1. **Мета** навчальної дисципліни «Управління кадровими процесами» – сформулювати систему знань, умінь, навичок та компетентностей, що дають можливість розуміти сутність управління кадровими процесами, розвинути здібності до здійснення організаційно-управлінської діяльності в роботі з персоналом у сфері публічного управління та адміністрування.

2. **Завдання** вивчення навчальної дисципліни «Управління кадровими процесами»:

- створення умов для засвоєння здобувачами вищої освіти основних понять управління кадровими процесами у сфері публічного управління та адміністрування;

- сприяння розумінню базових складових управління кадровими процесами;

- ознайомлення із загальними характеристиками сучасної кадрової політики, базовими кадровими процесами в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;

- аналіз управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства;

- вивчення основних складових управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях.

Пререквізити. Навчальна дисципліна «Управління кадровими процесами» пов'язана та базується на теоретичних положеннях навчальних дисциплін «Концептуальні підходи теорії управління», «Психологія управління», «Концептуальні засади формування та реалізації державної політики», «Стратегічне управління в публічній сфері».

Перелік компетентностей, які забезпечує навчальна дисципліна, і програмних результатів навчання

Інтегральна компетентність: Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері публічного управління та адміністрування та/або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.

Загальна компетентність здобувачів вищої освіти у процесі вивчення навчальної дисципліни охоплює:

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

ЗК07. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК08. Формування «soft skills»:

–*індивідуальних*: властивість приймати рішення та вирішувати проблеми; вміння чітко ставити завдання і формулювати цілі; позитивне мислення та оптимізм;

–*комунікативних*: креативність; логіка; зрозуміло формувати думки; відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо;

–*управлінських*: уміння вирішувати проблемні ситуації.

Спеціальні (фахові) компетентності:

ФК02. Здатність організовувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери.

ФК05. 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.

Програмні результати навчання:

ПРН01. Знати теоретичні та прикладні засади вироблення й аналізу публічної політики, основ та технологій прийняття управлінських рішень.

ПРН10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- базові поняття та категорії навчальної дисципліни;
- основи управління кадровими процесами в органах публічної влади;
- сучасні базові кадрові процеси в органах публічної влади;
- особливості управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства;
- аспекти управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях;
- зарубіжну практику управління кадровими процесами в органах влади.

вміти:

– орієнтуватися у законодавстві України з питань формування та розвитку сучасної кадрової політики в органах публічної влади, основах управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства;

– аналізувати актуальні питання вступу на публічну службу, організації поведінки персоналу в органах публічної влади, професійного розвитку публічних службовців та кадрового аудиту; зарубіжну практику професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування та умови її впровадження в Україні;

– порівнювати аспекти управління основними кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях.

навчитися:

–аналізувати кадрові процеси в органах публічної влади, особливості управління ними, кадровий потенціал органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства, управлінські ситуації в органах публічної влади;

–відшукувати необхідну інформацію у спеціальній літературі, базах даних, інших джерелах інформації, аналізувати та об’єктивно оцінювати інформацію;

–аргументувати власну позицію зрозуміло, вчасно і ввічливо;

–взаємодії у навчальній групі.

2. Структура навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни			
	заочна форма здобуття вищої освіти		заочна форма здобуття вищої освіти	
	д/б		ксф	
Кількість кредитів ECTS – 2	Рік підготовки			
	1		1	-
	Семестр			
	2		2	-
Загальна кількість годин – 60	Лекції			
	2 год.		2 год.	-
	Семінарські			
	6 год.		6 год.	-
	Практичні			
	-		-	-
	Самостійна робота			
	52 год.		52 год.	-
	Вид контролю			
залік		залік	-	

3. Тематичний план

(заочна форма навчання, державне замовлення)

№ з/п	Назви тем	Нормативний обсяг годин	з них:				
			Усього годин з викладачем	з них:			Самостійна робота
				лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	
1	Поняття та загальна характеристика управління кадровими процесами в органах публічної влади	22	4	2	2	-	18
2	Управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства	20	2	-	2	-	18
3	Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях	18	2	-	2	-	16
Усього годин		60	8	2	6	-	52
Підсумковий контроль: залік							

(заочна форма навчання, за кошти фізичних або юридичних осіб)

№ з/п	Назви тем	Нормативний обсяг годин	з них:				
			Усього годин з викладачем	з них:			Самостійна робота
				лекцій	Семінарських занять	Практичних занять	
1	Поняття та загальна характеристика управління кадровими процесами в	22	4	2	2	-	18

	органах публічної влади						
2	Управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства	20	2	-	2	-	18
3	Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях	18	2	-	2	-	16
Усього годин		60	8	2	6	-	52
Підсумковий контроль: залік							

4. Плани навчальних занять за видами

Заочна форма здобуття вищої освіти, державне замовлення

Тема 1. Поняття та загальна характеристика управління кадровими процесами в органах публічної влади (2 години)

Навчальні питання до семінарського заняття

1. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування: концептуальні засади та етапи розвитку.
2. Актуальні питання вступу на публічну службу та процедури його проведення: набір, відбір, добір.
3. Актуальні питання організації поведінки персоналу в органах публічної влади.
4. Актуальні питання професійного розвитку публічних службовців.
5. Актуальні питання кадрового аудиту як інструменту діагностики та управління кадровими процесами.

Тема 2. Управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства (2 години)

Навчальні питання до семінарського заняття

1. Поняття, складові та особливості управління кадровим потенціалом публічної служби.
2. Актуальні питання управління кадровим потенціалом органів державної влади й органів місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях.
3. Актуальні питання формування цифрової компетентності у представників органів публічного управління та шляхи їх вирішення.
4. Зарубіжна практика управління кадровими процесами в органах влади.

Тема 3. Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях (2 години)

Навчальні питання до семінарського заняття

1. Поняття служби в органах місцевого самоврядування та правовий статус її посадових осіб.
2. Актуальні питання формування якісного кадрового складу органу місцевого самоврядування, використання професійного потенціалу посадових осіб та їх розвитку.
3. Зарубіжні практики професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування та умови їх впровадження в Україні.
4. Аспекти управління основними кадровими процесами в підприємствах, установах, організаціях: підбір та відбір персоналу, оцінка, мотивація, професіоналізація та контроль персоналу.

Заочна форма здобуття вищої освіти, за кошти фізичних або юридичних осіб

Тема 1. Поняття та загальна характеристика управління кадровими процесами в органах публічної влади (2 години)

Навчальні питання до семінарського заняття

1. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування: концептуальні засади та етапи розвитку.
2. Актуальні питання вступу на публічну службу та процедури його проведення: набір, відбір, добір.
3. Актуальні питання організації поведінки персоналу в органах публічної влади.
4. Актуальні питання професійного розвитку публічних службовців.
5. Актуальні питання кадрового аудиту як інструменту діагностики та управління кадровими процесами.

Тема 2. Управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства (2 години)

Навчальні питання до семінарського заняття

1. Поняття, складові та особливості управління кадровим потенціалом публічної служби.
2. Актуальні питання управління кадровим потенціалом органів державної влади й органів місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях.
3. Актуальні питання формування цифрової компетентності у представників органів публічного управління та шляхи їх вирішення.
4. Зарубіжна практика управління кадровими процесами в органах влади.

Тема 3. Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях (2 години)

Навчальні питання до семінарського заняття

1. Поняття служби в органах місцевого самоврядування та правовий статус її посадових осіб.

2. Актуальні питання формування якісного кадрового складу органу місцевого самоврядування, використання професійного потенціалу посадових осіб та їх розвитку.

3. Зарубіжні практики професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування та умови їх впровадження в Україні.

4. Аспекти управління основними кадровими процесами в підприємствах, установах, організаціях: підбір та відбір персоналу, оцінка, мотивація, професіоналізація та контроль персоналу.

5. Завдання самостійної роботи

Тема 1. Поняття та загальна характеристика управління кадровими процесами в органах публічної влади

1. Обґрунтуйте поняття «кадровий процес», «управління кадровими процесами», «вступ на публічну службу», «організаційна поведінка в органах публічної влади», «підвищення кваліфікації державних службовців», «професійний розвиток», «здобуття професійної кваліфікації», «кар'єра публічних службовців», «кадровий аудит».

2. Визначте співвідношення понять «кадровий процес», «управління кадровими процесами», «управління». Аргументуйте позицію.

3. У чому полягає сутність поняття «кадрова політика державного органу»?

4. Що розуміють під «кадровою політикою організації»?

5. Як сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування впливає на кадрові процеси в них у цілому та управління ними зокрема?

6. Як здійснюється пошук і підбір персоналу?

7. Як співвідносяться між собою стратегічний, управлінський, операційний рівні проведення кадрового аудиту?

8. У чому полягає сутність успішної кар'єри публічного службовця? Аргументуйте.

9. Обґрунтуйте позицію про те, що не завжди доцільно проводити аудит персоналу окремим дослідженням, тому кадровий аудит необхідно проводити разом із організаційним.

10. У чому полягає аналіз наявної чисельності та структури персоналу в організації? Чому він є таким важливим для організації?

11. Скласти тест (10 питань) з навчальної теми.

Тема 2. Управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства

1. Охарактеризуйте сутність понять «кадровий потенціал», «публічна служба», «управління кадровим потенціалом органів державної влади», «управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування».

2. У чому полягає професіоналізм представників органу публічної влади?
3. Які існують етапи процесу управління кадровим потенціалом в органах публічної влади? Охарактеризуйте їх.
4. Наведіть приклад зарубіжної практики управління кадровими процесами в органах влади.
5. У чому полягає сутність понять «компетенція», «компетентність», «професійна компетентність»?
6. Охарактеризуйте сутність професійної компетентності державних службовців.
7. У чому полягає сутність понять «профіль професійної компетентності посади державної служби», «рівень професійної компетентності особи»?
8. Охарактеризуйте етапи процесу управління кадровим потенціалом в органах публічної влади.
9. Охарактеризуйте розвиток цифрових компетентностей лідера на державній службі.
10. Скласти тест (10 питань) з навчальної теми.

Тема 3. Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях

1. Охарактеризуйте управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування.
2. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкти управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні.
3. Що таке полісуб'єктність? У чому її особливість для системи управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні?
4. Що таке служба в органах місцевого самоврядування? Який правовий статус мають її посадові особи?
5. Як здійснюється управління персоналом служби в органах місцевого самоврядування?
6. Які існують шляхи удосконалення управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування?
7. Наведіть приклад зарубіжної практики професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.
8. Наведіть приклади управління такими кадровими процесами в установах, організаціях, як підбір та відбір персоналу, оцінка, мотивація, професіоналізація та контроль персоналу.
9. Які види нематеріальної мотивації державних службовців, на Вашу думку, є найбільш ефективними? Аргументуйте.
10. Скласти тест (10 питань) з навчальної теми.

6.Індивідуальні завдання - підготовка результатів власних досліджень до виступу на конференціях (не передбачено навчальним планом)

Теми міні-доповідей

1. Кадрова політика в органах державної влади.
2. Поняття та завдання кадрової політики організації.
3. Основні елементи оцінки системи управління персоналом та процедури проведення кадрового аудиту в органах публічної влади.
4. Актуальні питання кадрового аудиту.
5. Пріоритетні напрями реалізації сучасної кадрової політики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування та шляхи їх реалізації.
6. Сучасна модель публічного управління та адміністрування в діяльності органів публічної влади.
7. Основні елементи оцінки системи управління персоналом та процедури проведення кадрового аудиту в органах публічної влади.
8. Служба управління персоналом: основні завдання та функції.
9. Процес управління персоналом.
10. Актуальні питання формування цифрової компетентності у представників органів публічного управління та шляхи їх вирішення.
11. Розвиток цифрових компетентностей лідера на державній службі.
12. Розвиток цифрової грамотності публічних службовців та громадян України.
13. Парадигми розвитку організації поведінки персоналу в органах публічної влади («теорія систем» та «модель сторін, що беруть участь»).
14. Шляхи удосконалення управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування.
15. Шляхи удосконалення управління кадровими процесами в підприємствах, установах, організаціях.
16. Етика публічного службовця та кодифікація морально-етичних вимог у професійній діяльності.
17. Формування та розвиток корпоративної культури.
18. Професійне навчання як одна з основних функцій системи управління персоналом.
19. Оцінювання результатів службової діяльності в органах публічної влади.
20. Результати навчання і підвищення кваліфікації як одна з підстав для просування по службі.

7. Методи навчання

Бінарні (інформаційно-повідомляючий-виконавчий), частково-пошукові, опитування, тестовий контроль.

Словесні методи (лекція, розповідь-пояснення), наочні (ілюстрація, демонстрація), практичні (аналіз нормативно-правових актів та навчальних міні-кейсів, робота в Інтернет), репродуктивні, проблемно-пошукові, інтерактивні (дискусія, методи групової роботи).

8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

Форми контролю: поточний (тематичний), підсумковий, контроль залишкових знань. *(Положення про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності в Національній академії внутрішніх справ. URL: <https://okor.naiaau.kiev.ua/assets/files/example3/quality.pdf>)*

Методи контролю: усне та письмове опитування, практична перевірка виконаних завдань, тестовий контроль, управлінські ситуації.

Критерії оцінювання результатів навчання

Загальні критерії оцінювання *(Положення про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності в Національній академії внутрішніх справ URL: <https://okor.naiaau.kiev.ua/assets/files/example3/quality.pdf>)*

Високий (творчий) рівень – оцінка 5 (90...100). Здобувач вищої освіти систематично за поточним й за підсумковим контролюями:

- виявив глибокі знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації, вміння аналізувати явища, які вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку,

- чітко, лаконічно, логічно послідовно дав відповіді на поставлені питання, вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач та аналізувати достовірність одержаних результатів, допускаючи деякі неточності.

Достатній

конструктивно-варіативний рівень – оцінка 4 (85...89). Здобувач вищої освіти за поточним й підсумковим контролюями:

- виявив міцні знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

- аргументовано дав відповіді на поставлені питання,

- виявив вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач, допускаючи неточності і несуттєві помилки.

конструктивний рівень – оцінка 4 (75...84).

- виявив достатні знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації, дав відповіді на поставлені питання, які, однак, містять певні (неістотні) неточності, достатні вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач

Середній

репродуктивний – оцінка 3 (66...74 балів). Здобувач вищої освіти за поточним й підсумковим контролюями:

- виявив посередні знання значної частини навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

- дав мало аргументовані відповіді на поставлені питання, які містять істотні неточності, слабкі вміння застосовувати теоретичні положення при розв'язуванні практичних задач.

достатній (репродуктивний) – оцінка 3 (60...65 балів).

- виявив слабкі знання навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

- дав неточні або мало аргументовані відповіді на поставлені питання, з порушенням послідовності викладення, слабкі вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач, допускаючи суттєві помилки.

Низький (рецептивно-продуктивний) – оцінка 2 (35...59). Здобувач вищої освіти:

- виконав значну частину видів навчальної роботи,

- за поточним й підсумковим контролю виявив незнання значної частини навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

- допустив істотні помилки у відповідях на поставлені питання, виявив невміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач (здобувач вищої освіти має право на повторний підсумковий контроль).

(непродуктивний) – оцінка 2 (1...34).

- виявив незнання значної частини навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься у рекомендованих джерелах інформації,

- допустив істотні помилки у відповідях на поставлені питання, виявив невміння орієнтуватися під час розв'язання практичних задач, незнання основних фундаментальних положень (здобувач вищої освіти обов'язково повинен повторно вивчити навчальну дисципліну).

Контроль індивідуальних завдань оцінюється шляхом перевірки прийняття тез до друку на конференцію за результатами власних досліджень.

Контроль самостійної роботи здійснюють шляхом перевірки виконаних завдань на практичних, семінарських заняттях. Підсумковий семестровий контроль проводиться у формі заліку (диференційованого заліку). Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни виставляється за сумарною кількістю набраних балів, отриманих в результаті поточного (тематичного) та підсумкового контролів.

Метою навчання є не тільки отримання теоретичної інформації, але й підготовка до розв'язування складних професійних задач у процесі навчання, формування професійного світогляду.

Основні критерії рівня компетентності здобувача вищої освіти:

- виконання всіх видів навчальної роботи, передбачених робочою програмою навчальної дисципліни;

- вміння здійснювати причинно-наслідкові зв'язки за темами навчальної дисципліни;

- вміння опрацьовувати основні та додаткові рекомендовані нормативні та доктринальні джерела;

- вміння здійснювати взаємозв'язки між явищами;

- вміння чітко, лаконічно і послідовно відповідати на поставлені питання;
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач.

Розподіл балів, що присвоюються здобувачеві

Накопичення балів з тем за усі види робіт <i>max 60 %</i>				Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
				<i>max 40%</i>	
T1 6	T2 6	T3 8	Самостійна робота 40	залік	<i>max 100%</i>

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74	задовільно	D	непогано
60-65		E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	Fx	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

9. Інструменти, обладнання, програмне забезпечення, використання яких передбачає дисципліна

Moodle – безкоштовна, відкрита (Open Source) система управління навчанням: тексти лекцій, навчально-методичні матеріали, рекомендовані питання до підсумкового контролю, літературні джерела, мультимедійні презентації, тестові завдання.

Наявність ноутбуків, комп'ютерів, планшетів, смартфонів з виходом до мережі Інтернет.

10. Перелік питань/завдань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни

Тема 1. Поняття та загальна характеристика управління кадровими процесами в органах публічної влади

1. Суб'єкти та об'єкти кадрових процесів.
2. Види кадрових процесів: ідеальні, формальні, реальні.
3. Сутність управління кадровими процесами в органах публічної влади та основні складові.
4. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування: концептуальні засади та етапи розвитку.
5. Пріоритетні напрями реалізації сучасної кадрової політики в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.
6. Актуальні питання вступу на публічну службу та процедури його проведення: набір, відбір, добір.
7. Актуальні питання організації поведінки персоналу в органах публічної влади.
8. Парадигми розвитку організації поведінки персоналу в органах публічної влади («теорія систем» та «модель сторін, що беруть участь»).
9. Процедури проведення розвитку організації поведінки персоналу в органах публічної влади: етичні стандарти, мотивація, статусно-рольова взаємодія, ділове спілкування, конфлікт інтересів.
10. Актуальні питання професійного розвитку публічних службовців.
11. Сучасна модель публічного управління та адміністрування в діяльності органів публічної влади.
12. Процедури професійного розвитку публічних службовців в органах публічної влади.
13. Здобуття професійної кваліфікації публічних службовців в органах публічної влади.
14. Підвищення кваліфікації публічних службовців в органах публічної влади.
15. Кар'єрне зростання публічних службовців в органах публічної влади.
16. Актуальні питання кадрового аудиту як інструменту діагностики та управління кадровими процесами.
17. Основні елементи оцінки системи управління персоналом та процедури проведення кадрового аудиту в органах публічної влади.
18. Організаційно-правовий аудит персоналу.
19. Функціональний аудит.
20. Аудит кадрового потенціалу.
21. Стратегічний рівень проведення кадрового аудиту.
22. Управлінський рівень проведення кадрового аудиту.
23. Операційний рівень проведення кадрового аудиту.

Тема 2. Управління кадровим потенціалом органів публічної влади в умовах розвитку цифрового суспільства

24. Поняття та складові управління кадровим потенціалом публічної служби.
25. Особливості управління кадровим потенціалом публічної служби.
26. Об'єкт та суб'єкт управління кадрового потенціалу.

27. Професіоналізм представників органу публічної служби.
28. Визначення кадрового потенціалу й потреб в персоналі.
29. Розвиток кадрового потенціалу публічної служби.
30. Рівень кваліфікації кадрового потенціалу публічної служби.
31. Психометричні характеристики кадрового потенціалу публічної служби.
32. Професійні здібності та навички кадрового потенціалу публічної служби.
33. Етапи процесу управління кадровим потенціалом в органах публічної влади.
34. Актуальні питання управління кадровим потенціалом органів державної влади й органів місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях.
35. Етапи процесу управління кадровим потенціалом в органах публічної влади.
36. Цифрова грамотність публічного службовця.
37. Актуальні питання формування цифрової компетентності у представників органів публічного управління та шляхи їх вирішення.
38. Розвиток цифрових компетентностей лідера на державній службі.
39. Розвиток цифрової грамотності публічних службовців та громадян України.
40. Зарубіжна практика управління кадровими процесами в органах влади.

Тема 3. Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування, підприємствах, установах, організаціях

41. Теоретичні аспекти управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування.
42. Управління персоналом служби в органах місцевого самоврядування.
43. Суб'єкти управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні.
44. Об'єкти управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні.
45. Полісуб'єктність як особливість системи управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні.
46. Служба в органах місцевого самоврядування України.
47. Правовий статус посадових осіб в органах місцевого самоврядування.
48. Актуальні питання формування якісного кадрового складу органу місцевого самоврядування.
49. Професійний потенціал посадових осіб органу місцевого самоврядування.
50. Підбір персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
51. Відбір персоналу в підприємствах, установах, організаціях.

52. Оцінка персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
53. Мотивація персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
54. Професіоналізація персоналу в підприємствах, установах, організаціях
55. Контроль персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
56. Шляхи удосконалення управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування.
57. Зарубіжні практики професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.
58. Шляхи впровадження зарубіжних практик професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування України.
59. Аспекти управління основними кадровими процесами в підприємствах, установах, організаціях.
60. Шляхи удосконалення управління кадровими процесами в підприємствах, установах, організаціях.

Орієнтовний перелік питань для тестового контролю самостійної роботи

1. Кадровий процес в органах публічної влади та його базові складові.
2. Суб'єкти та об'єкти кадрових процесів.
3. Види кадрових процесів: ідеальні, формальні, реальні.
4. Кадрова політика.
5. Набір на публічну службу.
6. Відбір на публічну службу.
7. Добір на публічну службу.
8. «Теорія систем» як парадигма розвитку організації поведінки персоналу в органах публічної влади.
9. «Модель сторін, що беруть участь» як парадигма розвитку організації поведінки персоналу в органах публічної влади.
10. Етичні стандарти публічної служби.
11. Статусно-рольова взаємодія на публічній службі.
12. Підвищення кваліфікації публічних службовців в органах публічної влади.
13. Кар'єрне зростання публічних службовців в органах публічної влади.
14. Кадровий аудит.
15. Організаційно-правовий аудит персоналу.
16. Функціональний аудит.
17. Аудит кадрового потенціалу.
18. Стратегічний рівень проведення кадрового аудиту.
19. Управлінський рівень проведення кадрового аудиту.
20. Операційний рівень проведення кадрового аудиту.
21. Управління кадровим потенціалом публічної служби.
22. Об'єкт управління кадрового потенціалу.
23. Суб'єкт управління кадрового потенціалу.

24. Професіоналізм представників органу публічної служби.
25. Рівень кваліфікації кадрового потенціалу публічної служби.
26. Психометричні характеристики кадрового потенціалу публічної служби.
27. Професійні здібності та навички кадрового потенціалу публічної служби.
28. Етапи процесу управління кадровим потенціалом в органах публічної влади.
29. Компетентність.
30. Компетенція.
31. Цифрова компетентність.
32. Концепція розвитку цифрових компетентностей.
33. Цифрові компетентності лідера на державній службі.
34. Цифрова грамотність публічних службовців.
35. Цифрова грамотність громадян України.
36. Зарубіжна практика управління кадровими процесами в органах влади.
37. Управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування.
38. Суб'єкти та об'єкти управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні.
39. Полісуб'єктність як особливість системи управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні.
40. Служба в органах місцевого самоврядування.
41. Правовий статус посадових осіб в органах місцевого самоврядування.
42. Управління персоналом служби в органах місцевого самоврядування.
43. Професійний потенціал посадових осіб органу місцевого самоврядування.
44. Зарубіжні практики професійного розвитку персоналу в органах місцевого самоврядування.
45. Підбір персоналу в підприємствах, установах, організаціях
46. Відбір персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
47. Оцінка персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
48. Мотивація персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
49. Професіоналізація персоналу в підприємствах, установах, організаціях.
50. Контроль персоналу в підприємствах, установах, організаціях.

11. Рекомендовані джерела інформації

Основна

1. Антонова Л., Козлова Л. Професіоналізація державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування як напрям реалізації теорії

лідерства в публічному управлінні. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/1_2020/6.pdf

2. Гончар С. В. Механізми реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації : дис. канд. держ. упр. : 25.00.02. Миколаїв, 2019. 263 с.

3. Застрожнікова І. В. Державне регулювання підготовки кадрів для об'єднаних територіальних громад вищими навчальними закладами України. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр». 2019. Вип. 1 (55). с.150-155.

4. Костенко О. О., Грущинська Н. М. Формування та реалізація кадрової політики в органах публічної влади: вітчизняний та зарубіжний досвід. URL: <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/601/587>

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV // *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

6. Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міноборони України на період до 2025 року. Наказ Міноборони України від 14.09.2021 № 280. URL: https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/280_nm.PDF

7. Про затвердження Концепції кадрової політики Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України : Постанова Фонду соціального страхування від нещасних випадків від 27.04.2007 № 34. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0034583-07> (дата звернення: 22.03.2019).

8. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : наказ МВС України від 24.12.2015 р. № 1625. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16#Text>

9. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>.

10. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493- III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.

11. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 844-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-%D1%80#Text>

12. Про схвалення Концепції запровадження посад фахівців з питань реформ від 11 листопада 2016 р. № 905-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/905-2016-%D1%80#Text>

13. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні:

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квіт. 2014 р. № 333-р. URL: [www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014- %D1 %80](http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80).

14. Публічне управління та сучасний менеджмент в інформаційному суспільстві [Текст] : колект. монографія / [заг. ред. О. В. Михайловської] ; Чернігів. нац. технол. ун-т. Київ : Кондор, 2019. 186 с.

15. Селіванов С. В. Розвиток кадрового потенціалу державної служби в Україні в умовах реформ: проблеми теорії та практики [Текст] : монографія / Сергій Селіванов, Наталія Обушна, Світлана Хаджирадева. Київ : Каравела, 2019. 291 с.

16. Танасюк І. М., Кіршо С. М. Формування кадрового потенціалу підприємства через розвиток креативних здібностей персоналу. *Бізнес Інформ.* 2021. №4. С. 310-15. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-4-310-315>

17. 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.

18. Формування кадрового резерву, як одна з функцій HR-менеджменту державної служби. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / За ред. Л.В. Синяєвої. Мелітополь. 2018. №2 с. 148-152.

Додаткова

19. Андрєєв, А. В. Проблеми правового регулювання кадрового забезпечення державної служби України [Текст] : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 40 с.

20. Будзинський, М. П. Кадрове забезпечення Національної поліції України: адміністративно-правове регулювання [Текст] : монографія / [М. П. Будзинський; за заг. ред. В. О. Криволапчука] ; МВС України, Держ. НДІ. Київ : ДНДІ МВС України; Харків : Мачулин, 2017. 271 с.

21. Грітчина, В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 18 с.

22. Євдокимов, П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріз. нац. ун-т. Запоріжжя, 2020. 237 с.

23. Селіванов, С. В. Розвиток кадрового потенціалу державної служби в Україні в умовах реформ: проблеми теорії та практики [Текст] : монографія / Сергій Селіванов, Наталія Обушна, Світлана Хаджирадева. Київ : Каравела, 2019. 291 с.

24. 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.

25. Кадрове забезпечення органів місцевої влади у сфері надання публічних послуг [Текст] = Staffing of local authorities in public service delivery : навч. посіб. / [О. І. Васильєва та ін. ; за заг. ред. О. І. Васильєвої,

Н. В. Васильєвої, О. С. Ігнатенка] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : НАДУ, 2017. 283 с.

26. Кодекс законів про працю України: Закон Української РСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

27. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

28. Теоретико-методичні засади та прикладні інструменти управління інтелектуально-кадровим забезпеченням підприємств [Текст] : [колект.] монографія / [С. С. Гринкевич та ін.] ; за заг. ред. Гринкевич С. С., Васильціва Т. Г., Гураль Н. Р.; Львів. нац. аграр. ун-т. Львів : Бадікова Н. О. [вид.], 2017. 307 с.

29. Управління персоналом в умовах децентралізації / За заг. ред. доктора наук з державного управління, професора, Заслуженого юриста України В. М. Олуйка. Кив, 2018. 504 с.

Інформаційні ресурси

1. Офіційний веб-портал Верховної ради України. URL: <http://www.rada.gov.ua/>

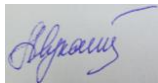
2. Офіційний веб-портал Кабінету Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>

3. Офіційний веб-портал Міністерства внутрішніх справ України. URL: <http://www.mvs.gov.ua>

4. Офіційний веб-портал Національної поліції України. URL: <http://www.npu.gov.ua>

5. Офіційний веб-портал Національної академії внутрішніх справ. URL: <http://naia.kiev.ua/>

Підпис автора РПНД



Альона ЛУКАШЕНКО