



Міністерство освіти і науки України  
**Національний університет «Чернігівська політехніка»**  
Навчально-науковий інститут менеджменту, харчових  
технологій та торгівлі  
Кафедра менеджменту та адміністрування

**СИЛАБУС**  
**HR у публічному управлінні (OK23)**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Руденко О.М.  
(підпис) (прізвище та ініціали)

«08» лютого 2024 р.

Розробник (-и): Дука А.П., професор кафедри, д.е.н., проф.  
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь і вчене звання) \_\_\_\_\_  
(підпис)

Силабус навчальної дисципліни обговорено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування

Протокол 3 від «08» лютого 2024 р.

Узгоджено з гарантом освітньої програми: \_\_\_\_\_ О. В. Лашук  
(підпис) (прізвище та ініціали)

**1. Загальна інформація про дисципліну.**

<b>Тип дисципліни</b>	Обов'язкова
<b>Мова викладання</b>	українська
<b>Рік навчання та семестр</b>	3 курс, 6 семестр навчання, Освітня програма «Публічне управління та адміністрування». Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський). Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування», галузь знань 281 «Публічне управління та адміністрування»
<b>Викладач (-і)</b>	Дука Анастасія Петрівна, професор, доктор економічних наук
<b>Профайл викладача (-ів)</b>	<a href="https://pumo.stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/04/profil-vykladacha_duka.pdf">https://pumo.stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/04/profil-vykladacha_duka.pdf</a>
<b>Контакти викладача</b>	duka@stu.cn.ua

**2. Анотація курсу.** Системні реформи, які відбуваються в суспільно-політичному та соціально-економічному житті України зумовлюють об'єктивну необхідність оволодіння

мистецтвом якісного управління, що на рівні держави все більше набуває соціально-орієнтованого спрямування, в результаті чого саме людина розглядається як основна рушійна сила соціально-економічного розвитку суспільства. Зокрема, в Німеччині, Японії, Швеції за рахунок капіталу працівників створюється майже 80% ВВП. Все це актуалізує дослідження питань професіоналізму та якості державного управління, мають аналізуватися крізь призму підвищення ефективності системи управління персоналом в органах державної влади. Зазначені обставини, у свою чергу, обумовлюють доцільність осмислення прогресивних тенденцій управління людськими ресурсами (HR – human resources (людські ресурси)) в умовах цифровізації економіки безпосередньо через формування нової системи HR-менеджменту, у т. ч. й на державній службі..

**3. Мета та цілі курсу.** Мета навчальної дисципліни – трансформація функціоналу фахівців з управління людськими ресурсами в публічному управлінні від виконання ними традиційних функцій з кадрового адміністрування до системи сучасного HR-менеджменту через формування актуальних компетентностей: знань, умінь, навичок, мотивації та психологічних установок HR-фахівця

Успішне засвоєння дисципліни дозволяє бакалавру з менеджменту розширити коло застосування набутих раніше знань та практичних навичок для вирішення теоретичних, методичних та практичних задач управління, до якого традиційно включають і задачі HR-менеджменту.

Під час вивчення дисципліни здобувач вищої освіти (ЗВО) має набути або розширити наступні загальні (ЗКх) та фахові (ФКх) компетентності, передбачені освітньою програмою:

ЗК2. Базові знання в галузі публічного адміністрування, необхідні для освоєння спеціалізовано-професійних дисциплін.

ЗК7. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні.

ФК13. Уміння розробляти науково-обґрунтовані рекомендації по вдосконаленню системи публічного управління

*Основними завданнями вивчення дисципліни є:*

комплексний розгляд основного кола питань щодо HR-менеджменту;

вивчення закономірностей і механізму HR-менеджменту у сфері публічного управління;

набуття вмінь використовувати закономірності у практиці HR-менеджменту;

опанування студентами теоретичних принципів і понятійного апарату сучасної практики HR-менеджменту;

ознайомлення студентів з сучасними методами оцінки і прогнозування кадрового забезпечення публічного управління і окремих його сегментів, з новими апробованими на практиці підходами HR-менеджменту;

ознайомлення з головними концептуальними поняттями, принципами, методами і підходами, що використовуються міжнародною і вітчизняною практикою HR-менеджменту;

усвідомлення організаційно-правових форм регулювання взаємодії суб'єктів HR-менеджменту;

визначити заходи з використання HR-менеджменту як одного з дієвих важелів економічної політики держави.

#### **4. Результати навчання.**

Під час вивчення дисципліни ЗВО має досягти або вдосконалити наступні програмні результати навчання (ПРН), передбачені освітньою програмою:

ПРН2. базові знання в галузі публічного управління, необхідні для освоєння спеціалізовано-професійних дисциплін.

ПРН7. здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; здатність застосовувати професійно-профільовані знання й практичні навички для розв'язання типових задач спеціальності; здатність використовувати та впроваджувати нові програми та проекти в сфері публічного управління, зокрема з метою підвищення їх ефективності.

У підсумку ЗВО повинні

Знати:

- категорій державних службовців, що використовуються у сфері публічного управління людськими ресурсами;

- основних положень HR-теорій;

- HR-методології, HR-технології і кращих HR-практик, які сприяють організаційній стійкості та досягненню стратегічної мети;

- щодо викликів, які постали перед HR у контексті глобалізації;

Уміти:

- використовувати отримані знання щодо HR у публічному управлінні;

- аналізувати та коментувати нормативно-правові акти;

- якісно проводити управлінські рішення щодо персоналу;

- ув'язувати кадрову політику публічного органу відносно визначеної стратегії;

Сформувати навички:

- застосування сучасних технології управління персоналом в органах публічної влади;

- здійснення внутрішнього та зовнішнього аудиту системи управління персоналом в органах публічної влади;

- здійснення моніторингу етичної чутливості публічних службовців органу публічної влади;

- формування професійних і особових вимог до кандидатів;

- впровадження і управління корпоративною ідеологією;

- розробки корпоративної політики і стандартів стосовно персоналу;

- розробки заходів щодо утримання робочого персоналу;

- формування корпоративної культури і внутрішнього HR;

- дослідження морально-психологічного клімату в колективі.

- встановити потужності виробничої інфраструктури.

**5. Пререквізити.** Передумовою для вивчення дисципліни є успішне засвоєння дисциплін: «Основи менеджменту»; «Теоретичні основи управління організацією»; «Теорія та напрямки розвитку публічного управління».

Дисципліна є базовою для вивчення базовою для вивчення дисциплін другого (магістерського) рівня вищої освіти, а також може використовуватися під час підготовки випускної кваліфікаційної роботи бакалавра).

#### 6. Обсяг курсу.

Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції	16 (4 - синхронний / 12 - асинхронний режими з використанням системи дистанційного навчання Moodle, літератури, додаткових відеоматеріалів)
Практичні / семінарські заняття	14 (4 - синхронний / 10 - асинхронний режими з використанням системи дистанційного навчання Moodle, літератури, додаткових відеоматеріалів)
Самостійна робота	90
Індивідуальне завдання – розрахункова графічна робота	
Всього кредитів	4

#### 7. Тематика курсу.

Назви змістових модулів і тем		Кількість годин для денної форми навчання			
		Всього	У тому числі		
			Лек.	Практ.	С.р.с.
<b>Змістовий модуль 1. Теоретичні засади HR-менеджменту в публічному управлінні</b>					
1	Вступ. HR-менеджмент та його особливості в публічному управлінні	20	4	2	14
2	Кадрова політика в публічному управлінні	20	2	2	16
3	Організаційні складові HR	20	2	2	16
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>		<b>60</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>46</b>
<b>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти HR-менеджменту в публічному управлінні</b>					
4	Психоінформаційні основи формування колективів	20	2	2	11
5	Мотиваційні аспекти HR	20	2	2	11
6	Розвиток людських ресурсів у сфері публічного управління	20	2	2	11
7	Оцінка та контроль HR	20	2	2	11
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>		<b>60</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>44</b>

Усього годин за дисципліну	120	16	14	90
----------------------------	-----	----	----	----

8. Система оцінювання та вимоги (Бажано з прив'язкою до мети курсу. Кожен результат навчання повинен оцінюватися окремо).

<b>Загальна система оцінювання курсу</b>	<p>Оцінювання знань ЗВО здійснюється відповідно до «Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань ЗВО Національного університету «Чернігівська політехніка», погодженого вченою радою Національного університету «Чернігівська політехніка» (31 серпня 2020 р. протокол № 6) та введеного в дію наказом ректора від 31 серпня 2020 р. № 26 (<a href="https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-osvitproces/polozhennya-pro-potochne-ta-pidsumkove-oczinuvannya-znan-zdobuvachiv-vo.pdf">https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-osvitproces/polozhennya-pro-potochne-ta-pidsumkove-oczinuvannya-znan-zdobuvachiv-vo.pdf</a>).</p> <p>З дисципліни ЗВО може набрати до 75% підсумкової оцінки за виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру і до 25% підсумкової оцінки – під час підсумкового контролю.</p>
<b>Вимоги до РГР, КР, КП тощо</b>	<p>Критерії оцінювання за напрямками: 1) структура, опис методу та програмна частина (відповідність умовам завдання, експериментальне підтвердження), 2) пояснювальна записка (обґрунтованість рішень, посилання на першоджерела, відповідність оформлення вимогам, своєчасність здачі), 3) захист (ґрунтовність пояснення отриманих результатів та їх доведеність).</p> <p>На КР/РГР поширюються всі основні політики курсу.</p>
<b>Практичні (лабораторні) заняття</b>	<p>Проводиться шляхом спілкування із ЗВО, опитувань ЗВО за підсумками підготовки практичних робіт та опрацювання додаткової літератури для самостійного опрацювання, виконання практичних та розрахункових завдань, розгляду проблемних ситуацій (кейсів), виконання самостійних робіт, завдань у MOODLE.</p> <p>Оцінювання роботи на практичних заняттях здійснюється шляхом накопичення балів за виконання конкретних видів завдань, розміщених у системі Moodle відповідно до розподілу балів за видами завдань.</p> <p>Поточні завдання виконуються у чітко визначений термін. Після завершення строку подання поточних робіт – подання робіт призупиняється, а роботи не оцінюються. Перескладання робіт для підвищення оцінки не передбачене.</p> <p>Для отримання понад 75 балів загальної оцінки за курс, виконання та своєчасне подання цих робіт обов'язковим.</p> <p>Враховується попередня підготовка до розгляду питань, активна участь під час обговорення. Оцінюється якість та оригінальність наведених аргументів.</p> <p>Проміжний контроль реалізується у формі модульних контрольних робіт (тестів, розрахунків тощо), які проводяться після вивчення відповідної частини матеріалу на занятті або в інший час, вільний від аудиторних занять (у тому числі й за допомогою технологій дистанційного навчання з використанням електронної бази навчально-</p>

	<p>методичного забезпечення навчальних дисциплін у системі управління навчанням Moodle).</p> <p>Завдання для Модульного контролю повинні бути виконані у встановлений термін, але вони доступні для виконання протягом семестру. Недотримання вставленого терміну виконання та подання виконаної роботи із запізненням у часі: робота оцінюється з використанням пониження балів - 0,05 балів за кожен день такого запізнення. Всі завдання поточного та проміжного контролю повинні бути завершені та подані на оцінювання щонайменше за один повний тиждень до початку залікового тижня відповідного семестру. Роботи, подані на перевірку пізніше як за один тиждень до початку залікової сесії вважаються роботами, які подані із значним запізненням. Роботи, подані із значним запізненням оцінюються з понижуючим коефіцієнтом ½. Роботи, подані на перевірку під час залікового тижня вважаються роботами, які подані несвоєчасно. Несвоєчасно подані роботи – не приймаються та не оцінюються. З початком залікового тижня, жодні відпрацювання не приймаються.</p> <p>Виконання та своєчасне подання робіт проміжного контролю є обов'язковим для допуску до підсумкового контролю.</p>
<p><b>Умови допуску до підсумкового контролю</b></p>	<p>Наприкінці семестру обчислюється загальний бал, який накопичився у журналі оцінок Moodle.</p> <p>Здобувач вищої освіти протягом семестру виконав у повному обсязі передбачені види навчальної роботи, має не більше 30% пропусків практичних занять, не має невиконаних підсумкових робіт та набрав мінімально необхідну кількість <b>40 балів</b>.</p> <p>Активність впродовж семестру, виконання усіх обов'язкових контрольних заходів. Студенти, які не мають академічної заборгованості за результатами поточного контролю, допускаються до складання екзамену з навчальної дисципліни.</p>

#### Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю		Кількість балів
<b>Змістовий модуль 1. Теоретичні засади HR-менеджменту в публічному управлінні</b>		<b>25</b>
1	Вступ. HR-менеджмент та його особливості в публічному управлінні	5
2	Кадрова політика в публічному управлінні	5
3	Організаційні складові HR	5
4	Модульний контроль 1	10
<b>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти HR-менеджменту в публічному управлінні</b>		<b>30</b>
1	Психоінформаційні основи формування колективів	5
2	Мотиваційні аспекти HR	5
3	Розвиток людських ресурсів у сфері публічного управління	5

4	Оцінка та контроль НР	5
5	Модульний контроль 2	10
Індивідуальне завдання – розрахункова графічна робота		20
<b>Усього поточний і проміжний модульний контроль</b>		<b>75</b>
<b>Семестровий контроль (Екзамен/диференційований залік/залік)</b>		<b>25</b>
<b>Разом</b>		<b>0...100</b>

### Шкала оцінювання результатів навчання

Оцінка в балах	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою (диференційований залік)	
		для екзамену (диференційованого заліку), курсового проєкту (роботи), практики, атестації	для заліку
90 – 100	<b>A (відмінно)</b>	відмінно	зараховано
82-89	<b>B (дуже добре)</b>	добре	
75-81	<b>C (добре)</b>		
66-74	<b>D (задовільно)</b>		
60-65	<b>E (достатньо)</b>	задовільно	
0-59	<b>FX (незадовільно)</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	незараховано з можливістю повторного складання

### 9. Політики курсу.

До загальної політики курсу відноситься дотримання принципів відвідування занять відповідно до затвердженого розкладу, а також вільного відвідування лекційних занять для осіб, які отримали на це дозвіл відповідно до [«Порядку надання дозволу на вільне відвідування занять здобувачам вищої освіти НУ «Чернігівська політехніка»»](#). Запорукою успішного вивчення дисципліни є активність та залучення під час проведення лабораторних/практичних та лекційних занять – відповіді на запитання викладача, своєчасне виконання завдань поточного контролю, організація дискусій та обговорення проблемних питань відповідної теми, виявлення цікавості та мотивації для уточнення незрозумілих моментів, вирішення практичних завдань. Консультації відбуваються відповідно до затвердженого графіку або ж особистих чи групових консультацій (через вбудований форум) на сторінці курсу в системі дистанційного навчання НУ «Чернігівська політехніка».

У випадку, якщо здобувач протягом семестру не виконав у повному обсязі всіх видів навчальної роботи, має невідпрацьовані лабораторні роботи або не набрав мінімально необхідну кількість балів (**40**), він не допускається до складання **підсумкового контролю** під час семестрового контролю, але має право ліквідувати академічну заборгованість у порядку, передбаченому [«Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів НУ «Чернігівська політехніка»»](#). Повторне складання підсумкового контролю з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється. У випадку повторного складання підсумкового контролю всі набрані протягом семестру бали анулюються, а повторний підсумковий контроль складається у вигляді комплексного завдання ( у.т.ч. тестування).

### *Політика дедлайнів*

Своєчасність здачі практичних завдань поточного контролю, проміжного контролю та КР чи РГР окремо не оцінюється. Максимальна оцінка за невчасно здані роботи зменшується. Виключенням за денної форми навчання може бути наявність підтверджених поважних причин несвоєчасної здачі зазначених робіт (хвороба, участь в зазначений час в інших видах наукової чи організаційної роботи, форс-мажорні обставини – на дистанційну, заочну та змішану форми навчання не поширюється). Дотримання крайніх термінів подання всіх робіт за підсумками вивчення дисципліни є обов'язковим.

Здобувач вищої освіти зобов'язаний дотримуватись крайніх термінів, до яких має бути виконано певне завдання. За наявності та належного підтвердження поважних причин, здобувач вищої освіти має право на складання індивідуального графіку вивчення окремих тем дисципліни відповідно до вимог, які регламентуються «Порядком надання дозволу на вільне відвідування занять здобувачам вищої освіти НУ «Чернігівська політехніка» (<https://bit.ly/407YpLI>). Дотримання крайніх термінів подання всіх робіт за підсумками вивчення дисципліни у разі навчання за індивідуальним графіком є обов'язковим.

Виконання завдань до практичних занять регламентуються загальним графіком навчального процесу. Подання практичних робіт на перевірку здійснюється по завершенні відповідного практичного заняття або протягом встановленого терміну на його виконання. По закінченні встановленого терміну таке поточне завдання не приймається та не оцінюється.

Відпрацювання пропущених / невиконаних завдань можливе лише за умови офіційного належно оформленого підтвердження поважної причини відсутності. Умови відпрацювання пропущених семінарських/практичних занять з поважних причин та ситуації недотримання вставленого терміну виконання та подання виконаної роботи із запізненням у часі: робота оцінюється з використанням пониження балів - 0,05 балів за кожен день такого запізнення.

Всі завдання поточного та проміжного контролю повинні бути завершені та подані на оцінювання щонайменше за один повний тиждень до початку залікового тижня відповідного семестру. Роботи подані пізніше встановленого терміну оцінюються з додатковим понижуючим коефіцієнтом  $\frac{1}{2}$ . З початком залікового тижня, відпрацювання не приймаються, а роботи – не оцінюються. Виключенням може бути наявність та документальне підтвердження поважних причин несвоєчасної здачі зазначених робіт (хвороба, індивідуальний графік тощо).

### *Політика відвідування занять та відпрацювання пропущених занять*

За об'єктивних причин навчання може відбуватись в дистанційній формі або у змішаній. Передбачено можливість вільного відвідування здобувачем вищої освіти лекційних занять та самостійного опрацювання навчального матеріалу, передбаченого програмою з дисципліни. Виконання основних видів навчальних занять та їх відвідування (крім консультацій) для ЗВО є обов'язковим. Надання дозволу на вільне відвідування занять регламентується «Порядком надання дозволу на вільне відвідування занять здобувачам вищої освіти НУ «Чернігівська політехніка» (<https://bit.ly/407YpLI>).

Здобувач вищої освіти, що навчається в малочисельній академічній групі, отримує повний обсяг аудиторних годин відповідно до індивідуального навчального плану навчальної дисципліни: у синхронному режимі – відповідно до обсягу годин навчального навантаження НПП згідно з розкладом навчальних занять та решту навчальних годин ОП, необлікованих у НПП - в асинхронному режимі через систему MOODLE. Для забезпечення отримання здобувачами, що навчається в малочисельній академічній групі, повного обсягу аудиторних годин відповідно до навчального плану, ЗВО вивчає відповідний релевантний матеріал з дисципліни у системі MOODLE (вивчення навчального матеріалу, матеріалів з освітніх платформ України та іноземних ЗВО з безкоштовним доступом тощо) у індивідуальному порядку. Зворотний зв'язок з аудиторією забезпечується шляхом перевірки виконання завдань поточного та проміжного контролю через систему MOODLE.

Відвідування занять здобувачами вищої освіти є важливою складовою навчання. Відповідно до чинного Положення про організацію освітнього процесу в Національному



університеті «Чернігівська політехніка», введеного в дію наказом ректора від 31 серпня 2020 р. №26 (<https://stu.cn.ua/normatyvna-baza/normatyvne-zabezpechennya-osvitnogo-proczesu/>): п. "7.2.8. В окремих випадках, згідно наказу ректора (у зв'язку з карантинном тощо) навчальні заняття та контрольні заходи (в т.ч. оцінювання практик та атестація) можуть проводитись за допомогою технологій дистанційного навчання. При цьому, якщо здобувач вищої освіти під'єднується до навчального заняття, яке проводиться за допомогою технологій дистанційного навчання, без використання системи відеозв'язку, то це може фіксуватися викладачем як пропуск навчального заняття (підпункт 7.2.8 Положення зі змінами, внесеними згідно з рішенням Вченої ради від 26.04.2021, протокол №4, та наказом ректора № 80 від 26.04.2021)".

Повторне перескладання робіт для підвищення балів не допускається, перескладання заліку/екзамену з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється.

У випадку недопуску (менше 40 балів за семестр) та повторного складання заліку/екзамену, всі набрані протягом семестру бали анулюються, а повторний залік/екзамен, як ліквідація академічної заборгованості складається за комплексними завданнями (може проводитись у вигляді тестування або комплексного завдання, що включає теоретичні, практичні та ситуаційні вправи).

Поточні завдання за заняттями, які студент пропустив без поважних причин, додатково не відпрацьовуються. Відпрацюванню підлягають виключно контрольні заходи та шляхом виконання завдань через систему MOODLE.

#### *Політика користування ноутбуками / смартфонами*

Смартфони/телефони мають бути переведеними у беззвучний режим протягом лекційних та практичних занять, оскільки дзвінки, переписки та спілкування у соціальних мережах відволікають від проведення занять як викладача, так й інших здобувачів. Ноутбуки, планшети та смартфони не можуть використовуватися в аудиторіях без дозволу НПП під час занять та під час проведення підсумкового контролю (за виключенням виконання робіт, проходження тестового контролю в системі MOODLE).

#### *Політика заохочень та стягнень*

За результатами навчальної, наукової або організаційної діяльності здобувачам вищої освіти курсу можуть нараховуватися додаткові бали – до 10 балів, залежно від вагомості досягнень. Види позанавчальної діяльності, за якими здобувачі заохочуються додатковою кількістю балів: участь у міжнародних проєктах, наукові дослідження, тези на науково-практичних конференціях, статті у фахових виданнях тощо. Зарахуванню підлягають лише активності, тематикою пов'язані з проблемними питаннями дисципліни.

Стягнення передбачені за несвоєчасність виконання основних завдань та несвоєчасність їх подання, за наявність плагіату та інших варіантів прояву неетичної поведінки.

#### *Політика академічної доброчесності*

Навчання та викладання у рамках курсу здійснюється відповідно до принципів взаємної поваги і довіри, рівноправності та толерантності шляхом дотримання загальноприйнятих норм щодо етичної поведінки.

Академічна доброчесність повинна бути забезпечена під час проходження даного курсу, зокрема при виконанні практичних, контрольних та розрахунково-графічних робіт (КР/КП) (принципи описані у [Кодексі академічної доброчесності НУ «Чернігівська політехніка»](#)). Дотримання академічної доброчесності здобувачами вищої освіти передбачає: самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного, проміжного та підсумкового контролю; посилення на джерела інформації в разі використання, тверджень, відомостей.

Списування під час проміжного та підсумкового контролів, виконання практичних завдань на замовлення, підказки вважаються проявами академічної недоброчесності. Списування під час тесту, заліку/екзамену, чи оформленні розрахункової роботи заборонені. Від усіх ЗВО очікується дотримання академічної доброчесності у зазначених вище моментах. До здобувачів вищої освіти, у яких було виявлено порушення академічної доброчесності, застосовуються різноманітні

дисциплінарні заходи (включаючи повторне проходження та оцінювання результатів певних етапів їх навчальної діяльності).

Очікується, що творчі роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Виявлення ознак порушення академічної доброчесності в роботі студента є підставою для її незарахування, незалежно від масштабів плагіату, обману, маніпуляцій чи інших видів порушення етики публікацій, поведінки тощо.

У разі виявлення плагіату - при оцінюванні роботи ДОДАТКОВО буде враховано як понижуючий коефіцієнт відповідний рівень плагіату (якщо рівень унікальності = 70%, відповідно 30% = плагіат, то понижуючий коефіцієнт становитиме 0,3 від кількості набраних балів при оцінюванні роботи, тобто кількість балів становитиме 70% від максимальної кількості балів).

#### *Правила перезарахування кредитів*

Кредити, отримані в інших закладах вищої освіти, а також результати навчання у неформальній та/або інформальній освіті, можуть бути перезараховані викладачем відповідно до положення [«Порядок визначення академічної різниці та перезарахування навчальних дисциплін у НУ «Чернігівська політехніка»»](#). Визнання результатів навчання у неформальній освіті розповсюджується на окремі змістові модулі (теми) навчальної дисципліни.

У випадку проходження подібного курсу з інших спеціальностей перезараховані можуть бути лише теми, зазначені в курсі відповідно до змістових модулів.

## **10. Рекомендована література.**

1. Державна служба і кадрова політика: наук. розробка / [авт. кол.: Р. В. Войтович, В. В. Карлова, А. П. Рачинський та ін.]; за заг. ред. Р. В. Войтович. К.: НАДУ, 2015. 56 с.
2. Дука А.П. Сучасні підходи до командування проєктів Техніко-технологічний вимір сучасних трансформацій. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернігів, 11 листопада 2021 року). Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій, м.Чернігів. Суми: ТОВ НВП “Росток А.В.Т.”. 2021. 33 с. (с. 27-30). [https://reicst.com.ua/asp/article/view/conf\\_teh\\_2021\\_09](https://reicst.com.ua/asp/article/view/conf_teh_2021_09).
3. HR-менеджмент : [методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни] / укладач : О.В. Грідін ; ХНТУСГ. Харків : Вид-во ТОВ «Стильна типографія», 2019. 84 с.
4. Руденко О. М., Штурхецький С. В., Шершньова О. В. , Філіпова Н. В. . HR-менеджмент у публічному управлінні : навч. посібн. / Київ : Кондор-Видавництво, 2016. 124 с
5. 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.
6. Millet Josh. The 2018 Human Resources Trends To Keep On Your Radar.URL: [www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018](http://www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018)