



Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та
адміністрування
Кафедра менеджменту та адміністрування

РОБОЧА ПРОГРАМА
ОК32 Розвиток людського потенціалу в публічному управлінні

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

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

« _____ » _____ 2025 р.

Розробник (-и): Повна С.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь і вчене звання) (підпис)



Робочу програму навчальної дисципліни обговорено на засіданні кафедри менеджменту та адміністрування

(назва кафедри)

Протокол від «21» січня 2025р. №2

Узгоджено з гарантом освітньої програми:  О.С.Лашук
(підпис) (прізвище та ініціали)

1. Загальна інформація про дисципліну.

Тип дисципліни	Обов'язкова
Мова викладання	українська
Рік навчання та семестр	четвертий рік, сьомий семестр ОПП «Публічне управління та адміністрування», рівень перший (бакалавр)
Викладач (-і)	Повна Світлана Вікторівна, к.е.н., доцент
Профайл викладача (-ів)	https://pumo.stu.cn.ua/wp-content/uploads/2023/09/profil-vykladacha_povna.pdf
Контакти викладача	spovna@stu.cn.ua

2. Анотація курсу. Курс „Розвиток людського потенціалу в публічному управлінні” призначений для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

3. Мета та цілі курсу. Метою викладання навчальної дисципліни „Розвиток людського потенціалу в публічному управлінні” є формування системи знань та навичок, необхідних для розвитку людського потенціалу в публічному управлінні.

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

ЗК02. Здатність реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

ЗК03. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК06. Здатність працювати в команді, володіння навичками міжособистісної взаємодії для досягнення спільної мети.

ЗК12. Навички міжособистісної взаємодії.

ФК01. Здатність до соціальної взаємодії, до співробітництва й розв’язання конфліктів.

ФК03. Здатність забезпечувати дотримання нормативно-правових та морально-етичних норм поведінки.

ФК11. Здатність у складі робочої групи проводити прикладні дослідження в сфері публічного управління та адміністрування.

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

ПРН02. Застосовувати норми та правила професійного спілкування українською мовою.

ПРН03. Уміти усно і письмово спілкуватися іноземною мовою.

ПРН07. Уміти організовувати та брати участь у волонтерських/культурно-освітніх/спортивних проектах, спрямованих на формування здорового способу життя/активної громадської позиції.

ПРН12. Уміти налагодити комунікацію між громадянами та органами державної влади і місцевого самоврядування.

ПРН14. Уміти коригувати професійну діяльність у випадку зміни вихідних умов.

5. Пререквізити. -

6. Обсяг курсу. 3 кредити (90 годин)

Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції	16
Практичні заняття	14
Самостійна робота	60
Індивідуальне завдання –	
Всього кредитів – 3	

Форма проведення занять: лекційні, практичні заняття, самостійна робота – з використанням системи дистанційного навчання Moodle, літератури.

7. Тематика курсу.

Змістовий модуль 1. Теоретичні засади стратегії розвитку людського потенціалу

Тема 1. Методологія стратегічного управління людськими ресурсами

Сутність і необхідність стратегічного управління людськими ресурсами

Поняття вертикальної та горизонтальної відповідності у моделі стратегічного управління людськими ресурсами

Еволюція наукових поглядів на стратегічне управління людськими ресурсами та їх порівняльний аналіз

Тема 2. Сутність і види стратегії управління людськими ресурсами

Стратегія управління людськими ресурсами: сутність і фактори формування

Компетенції персоналу як основа стратегії розвитку організації

Модель стратегії управління людськими ресурсами, заснована на компетенціях

Види та класифікаційні ознаки стратегій управління людськими ресурсами

Тема 3. Взаємозв'язок стратегії розвитку організації та стратегії управління людськими ресурсами

Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління людськими ресурсами

Типи відповідності стратегії розвитку організації та стратегії розвитку людських ресурсів

Гнучкість стратегії управління людськими ресурсами: сутність і форми

Завдання служби управління персоналом щодо забезпечення відповідності та гнучкості стратегії управління людськими ресурсами

Змістовний модуль 2. Розробка стратегії розвитку людського потенціалу в системі публічного управління

Тема 4. Аналіз стратегічних можливостей лідерства, команди і організації

Лідерство як фактор реалізації стратегії управління персоналом.

Аналіз стратегічних можливостей команди і командування.

Діагностика організації на готовність до запровадження стратегічного управління людськими ресурсами

Тема 5. Процес стратегічного управління людськими ресурсами

Етапи та елементи процесу стратегічного управління людськими ресурсами.

Формування стратегії управління людськими ресурсами.

Структурний метод розроблення стратегії управління людськими ресурсами.

Реалізація стратегії управління людськими ресурсами.

Тема 6. Організаційні стратегії управління людськими ресурсами

Процес розроблення стратегії корпоративної культури.

Оцінювання ефективності стратегії управління корпоративною культурою.

Стратегії управління організаційними змінами.

Стратегії розвитку трудових відносин

Змістовний модуль 3. Оцінювання та стимулювання діяльності публічного службовця

Тема 7. Оцінювання персоналу

Сутність та види систем оцінювання персоналу.

Методичні підходи до оцінювання персоналу підприємства.

Основні етапи процесу оцінювання персоналу підприємства.

Тема 8. Стимулювання діяльності державних службовців

Сутність та функції стимулювання праці державних службовців. Стимулювання як засіб покращення трудової діяльності. Специфіка стимулювання діяльності державних службовців. Мета стимулювання діяльності державних службовців. Система факторів, що мотивують державних службовців до збільшення ефективності праці. Політика керівництва. Умови праці. Заробітна платня. Особливості стимулювання праці залежно від категорії державного службовця. Базові умови необхідні для ефективного стимулювання праці. Ключові стимули кваліфікованої праці державних службовців. Функціональне призначення стимулювання праці державних службовців. Економічна функція. Моральна функція. Соціальна функція. Концепція винагороди державних службовців. Принципи винагороди: справедливість, об'єктивність, послідовність, прозорість.

Види та форми стимулювання діяльності державних службовців. Особливості системи стимулювання праці державних службовців. Індивідуальна матеріальна винагорода. Колективна матеріальна винагорода. Індивідуальна нематеріальна винагорода. Колективна нематеріальна винагорода. Фактори системи матеріальних стимулів: соціально-психологічні, економічні, організаційні. Система моральних стимулів діяльності державних службовців. Специфіка форм організації стимулювання діяльності державних службовців. Випереджальна форма. Індивідуальна та колективна форми. Позитивне та негативне стимулювання. Безпосередня, поточна та перспективна форми. Загальна та цільова форма.

8. Система оцінювання та вимоги

Загальна система оцінювання курсу	Рейтингове оцінювання за 100-бальною системою: поточний контроль – 70 балів (захист практичних робіт, результати тестових завдань з кожного змістового модуля). Підсумковий контроль – 30 балів (екзамен).
Вимоги до РГР, КР, КП тощо	-
Практичні (лабораторні) заняття	Кожне практичне заняття оцінюється максимально у 5 балів за умови виконання індивідуального завдання та захисту практичної роботи
Умови допуску до підсумкового контролю	ЗВО допускається до екзамену за умови захисту всіх практичних робіт і здачі модульних контролів. У разі, якщо протягом семестру ЗВО не набрав 30 балів, то йому дозволяється перескладання модульних контролів, які носять тестовий характер.

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю		Кількість балів
Змістовий модуль 1. Теоретичні засади стратегії розвитку людського потенціалу		
1	Виконання практичних робіт	0-10
2	Поточний контроль	0-10
Змістовий модуль 2. Розробка стратегії розвитку людського потенціалу в системі публічного управління		
1	Виконання практичних робіт	0-15

2	Поточний контроль	0-15
Змістовий модуль 3. Оцінювання та стимулювання діяльності публічного службовця		
1	Виконання практичних робіт	0-10
2	Поточний контроль	0-10
Усього поточний і проміжний модульний контроль		0-70
Семестровий контроль (залік)		0-30
Разом		0...100

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	A (відмінно)	відмінно	зараховано
82-89	B (дуже добре)	добре	
75-81	C (добре)		
66-74	D (задовільно)	задовільно	
60-65	E (достатньо)		
0-59	FX (незадовільно)	незадовільно з можливістю повторного складання	незараховано з можливістю повторного складання

9. Обладнання та програмне забезпечення -.

10. Політики курсу. У випадку, якщо здобувач протягом семестру не виконав у повному обсязі всіх видів навчальної роботи, має невідпрацьовані практичні роботи або не набрав мінімально необхідну кількість балів (30), він не допускається до складання заліку 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 заліку з метою підвищення позитивної оцінки не дозволяється. У випадку повторного складання заліку всі набрані протягом семестру бали анулюються, а повторний залік складається у вигляді тестування.

До загальної політики курсу відноситься дотримання принципів відвідування занять у відповідності 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 практичних та лекційних занять – відповіді на запитання викладача (як один з елементів поточного контролю), задавання питань для уточнення незрозумілих моментів, вирішення практичних завдань. Консультації відбуваються в аудиторіях університету у відповідності до затвердженого розкладу або ж особистих чи групових консультацій (через вбудований форум) на сторінці курсу в системі дистанційного навчання НУ «Чернігівська політехніка».

Політика дедлайнів

Своєчасність здачі практичної роботи оцінюється в 1 бал за кожну практичну роботу. Своєчасність здачі розрахунково-графічної роботи оцінюється в 2 бали. Відповідно, максимальна оцінка за невчасно здані роботи зменшується на зазначену кількість балів. Виключенням може бути наявність поважних причин несвоєчасної здачі зазначених робіт (хвороба, участь в зазначений час в інших видах навчальної, наукової чи організаційної роботи, офіційна робота за фахом тощо).

Політика користування ноутбуками / смартфонами

Прохання до здобувачів тримати смартфони переведеними у беззвучний режим протягом лекційних та практичних занять, так як 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 під час занять та під час проведення підсумкового контролю (за виключенням проходження тестового контролю в системі Moodle).

Політика заохочень та стягнень

За результатами навчальної, наукової або організаційної діяльності здобувачів вищої освіти за курсом їм можуть нараховуватися додаткові бали – до 10 балів, у залежності від вагомості досягнень. Види позанавчальної діяльності, за якими здобувачі вищої освіти заохочуються додатковою кількістю балів: участь у міжнародних проектах, наукові дослідження, тези, участь у науково-практичних конференціях, винаходи, патенти, авторські свідоцтва за напрямками курсу.

Політика академічної доброчесності

Академічна доброчесність повинна бути забезпечена під час проходження даного курсу, зокрема при виконанні практичних та контрольної робіт (принципи описані у [Кодексі академічної доброчесності НУ «Чернігівська політехніка»](#)). Списування під час проміжного та підсумкового контролів, виконання практичних завдань на замовлення, підказки вважаються проявами академічної недоброчесності. Від усіх слухачів курсу 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 певних етапів).

Правила перезарахування кредитів

Кредити, отримані в інших закладах вищої освіти, а також результати навчання у неформальній та/або інформальній освіті, можуть бути перезараховані викладачем у відповідності 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.

11. Рекомендована література.

1 Гаєвська Л.А., Побірченко Н.С., Шульга Н.Д. (2021). Роль державної освітньої політики у розвитку людського капіталу: міжнародний погляд. *Вісник післядипломної освіти. Вип. 16(45) «Серія «Соціальні та поведінкові науки» (психол. 053, економічні 051, держ. управління 281).* http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/16_45_2021/social/Bulletin_16_45_Social_and_behavioral_sciences_Gaievskaya_Pobirchenko_Shulga.pdf

2. Управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до практичних завдань та самостійної роботи для студентів спеціальності 073 "Менеджмент" першого (бакалаврського) рівня / уклад. В. В. Самойленко, Т. Є. Сіраєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. – 49 с. <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/24510/1/2020-%20%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B9%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%92.%D0%92.%2C%20%D0%A1%D1%96%D0%B3%D0%B0%D1%94%D0%B2%D0%B0%20%D0%A2.%D0%84..pdf>

3. Петрова, І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К. : ХНЕУ. https://library.krok.edu.ua/media/library/category/navchalni-posibniki/petrova_0003.pdf

4. Васюткіна, Н., Андрієнко, М., & Самітов, Р. (2024). Стратегічне управління людськими ресурсами підприємства на основі інноваційно-креативних компетенцій. *Сталий розвиток економіки*, (2(49)), 15-22. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-3>

5. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ЛНТУ, 2023. – 414 с. https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2024-02/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC_%D0%BF%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%9B%D1%83%D1%86%D1%8C%D0%BA%202023.pdf

6. Halyna Samiilenko, Nataliia Ivanova, Iryna Shaposhnykova, Lidiia Vasylchenko, Iryna Solomakha, **Svitlana Povna** (2021). Corruption as a Threat to Economic Security of the Country. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 21(12) pp 316-322 (Wos) URL http://paper.ijcsns.org/07_book/202112/20211244.pdf

7. Ivanova, N., Ivanets, S., Krylov, D., Kharchenko, Y., **Povna, S.**, & Bondarenko, A. (2023). Digital Technologies and Project Management as the Basis of Competitiveness of the Distance Business Education // *Revista De La Universidad Del Zulia*, 15(42), 466-490. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/41384/47731>

8. **Повна С. В.**, Шабардін Д. В. Управління змінами: порівняння східних та західних теорій менеджменту. *Науковий вісник Полісся*. 2024. № 1(28). С. 246-259. [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2024-1\(28\)-246-259](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2024-1(28)-246-259)

9. **Повна С.**, Сакун В. Трансформація сервіс-менеджменту міських ветеринарних клінік як засіб підвищення їхньої конкурентоспроможності // *Проблеми і перспективи економіки та управління: науковий журнал*– Чернігів: ЧНТУ, 2023.– № 4 (36). С.145-153. DOI: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4\(36\)-145-153](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4(36)-145-153)

10. **Повна С.**, Шабардін Д. Системні засади Lean як сучасної концепції управління, орієнтованої на підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг // *Проблеми і перспективи економіки та управління: науковий журнал*– Чернігів: ЧНТУ, 2023.– № 1 (33). С.40-53. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1\(33\)-40-53](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1(33)-40-53)

11. **Повна С.** Світовий досвід запровадження гнучких методологій управління конкурентоспроможністю підприємств та організацій. *Проблеми і перспективи економіки та управління: науковий журнал*. Чернігів: ЧНТУ, 2020. № 1 (21). С.63-71.