



АКАДЕМІЯ ПРАЦІ,
СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН І
ТУРИЗМУ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ACADEMY OF LABOUR
SOCIAL RELATIONS
AND TOURISM
LAW DEPARTMENT



Кафедра публічного управління та публічної служби

АНОТАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Управління персоналом та людськими ресурсами в публічних органах влади»

Розробник: Міщенко К. С., кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління та публічної служби.

Спеціальність: **D4 Публічне управління та адміністрування.**

Освітня програма: **Публічне управління та адміністрування.**

Освітній рівень: **I (бакалавр).**

Категорія дисципліни: **вибіркова.**

Кількість кредитів: **4.**

Рік підготовки: **IV (7-й семестр програми).**

Мета навчальної дисципліни: сформувати у здобувачів комплексну систему знань щодо стратегічного та оперативного управління персоналом у публічному секторі, надати практичні навички застосування сучасних HR-технологій, методів добору, оцінювання та мотивації кадрів, необхідних для ефективного функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування.

Очікувані результати навчання:

Після завершення курсу дисципліни здобувачі повинні досягти таких програмних результатів навчання (ПРН) у сфері управління персоналом та людськими ресурсами:

ПРН 5. вміти готувати та обґрунтовувати проекти кадрових управлінських рішень (щодо призначення, переміщення чи стимулювання персоналу), спираючись на стратегічні цілі органу влади;

ПРН 8. володіти знаннями щодо професійної етики та стандартів доброчесності в органах публічної влади, вміти застосовувати їх як інструмент формування сприятливого морально-психологічного клімату та запобігання корупційним ризикам у колективах публічних службовців;

ПРН 11. використовувати практичні інструменти мотивації, стимулювання та безперервного навчання, спрямовані на підвищення ефективності роботи кожного публічного службовця та органу в цілому;

ПРН 12. демонструвати високий рівень комунікативної компетентності та навички командної взаємодії, що є критично важливими для HR-менеджера при вирішенні конфліктів та побудові організаційної культури;

ПРН 16. вміти інтегрувати сучасні кадрові технології (цифровізація HR-процесів, KPI-менеджмент, брендинг роботодавця) у повсякденну практику адміністрування персоналу для якісного оновлення публічної служби.

Здобуті знання та вміння стануть надійним підґрунтям для успішного проходження стажування та подальшої професійної діяльності на посадах керівників та фахівців кадрових служб (HR-департаментів) у системі органів державної влади, місцевого самоврядування та громадського сектору.

Вивчення дисципліни спрямоване на розуміння кадрового потенціалу як ключового ресурсу публічного управління. Особливу увагу приділено нормативно-правовому регулюванню трудових відносин, соціально-психологічним аспектам управління персоналом, роботі та її цифровізації, адаптації, оцінюванню та розвитку персоналу в державних інституціях публічної сфери, сучасним методам і технологіям менеджменту персоналу.

Програма дисципліни структурована за двома змістовими модулями:

У межах модуля 1 **«Управління персоналом як системне явище в суспільстві»** розглядаються теоретичні основи менеджменту персоналу, нормативно-правове забезпечення кадрової роботи, формування кадрової політики та стратегії розвитку персоналу. Вивчаються питання організаційної культури, лідерства та етики поведінки публічних службовців.

У результаті вивчення модуля здобувачі повинні засвоїти принципи формування кадрового складу; бути обізнаними з питаннями правового регулювання праці в публічному секторі, антикорупційними стандартами та вимогами щодо доброчесності персоналу публічної сфери, усвідомлювати важливість формування стратегічних напрямів розвитку людських ресурсів в органах влади.

У модулі 2 **«Організація системи управління персоналом та людськими ресурсами»** акцентується увага на практичних інструментах, зокрема на плануванні потреби в персоналі, організації конкурсного відбору, оцінюванні результативності (KPI) праці персоналу, системах професійного навчання та стимулювання праці. Окремий наголос зроблено на цифрових інструментах (HRIS) та особливостях роботи з персоналом в умовах кризового управління та повоєнного відновлення.

У результаті вивчення цього модуля здобувачі мають опанувати методики оцінки компетенцій та атестації кадрів; навчитися розробляти посадові інструкції та профілі посад; набути вміння застосовувати сучасні технології мотивування та професійного розвитку працівників; демонструвати спроможність управління конфліктами та стресостійкості в колективі.