

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА
ГРІНЧЕНКА**

Кафедра управління

**Затверджено
на засіданні кафедри управління
(протокол № 12 від 15.11.23 р.)**

**РОБОЧА ПРОГРАМА ІСПИТУ
HR-менеджмент у публічному управлінні**

галузь знань	28 Публічне управління та адміністрування
спеціальність	281 Публічне управління та адміністрування
освітня програма	281.00.01 Державне управління
факультет	економіки та управління

Форма опису програми іспиту

Київський університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма іспиту з дисципліни « HR-менеджмент у публічному управлінні »	
I курс – освітній рівень - другий (магістерський)	
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування	
Освітня програма: 281.00.01 Державне управління	
Форма проведення: тестування на платформі: https://elearning.kubg.edu.ua/mod/quiz/view.php?id=519598	
Тривалість проведення	1 год. 20 хв.
Максимальна кількість балів:	40 балів
Критерії оцінювання: Тест складається з 40 тестових завдань в середовищі Moodle*	
Перелік допоміжних матеріалів: матеріали ЕНК « HR-менеджмент у публічному управлінні »	
* Кожен тест оцінюється у 1 бал максимально	
При тестуванні онлайн оцінка обраховується: <ul style="list-style-type: none">– для тестів, які передбачають одну правильну відповідь (формату «один з багатьох» та «так або ні») 1 бал виставляється, якщо відповідь правильна, у протилежному випадку виставляється оцінка 0 балів;– за тест, який передбачає декілька правильних відповідей (формат «декілька з багатьох», «відповідність») оцінка розраховується на пропорційній основі. Якщо, наприклад, в тесті передбачено дві правильні відповіді, то 1 бал виставляється, якщо студент навів обидві правильні відповіді, якщо одну правильну і одну неправильну – то оцінка за тест 0,5 балів, якщо ж обидві відповіді студента неправильні – тест оцінюється у 0 балів). Аналогічно для 3 відповідей – кожна оцінюється у 0,33 бали і помилки враховуються відповідно.	
Орієнтовний перелік тем, які виносяться на іспит:	
<ol style="list-style-type: none">1. Сучасні тренди кадрового забезпечення публічної служби в Україні.2. Нормативно-правове забезпечення HR-менеджменту в публічному управлінні.3. Реформа державного управління та роль в її реалізації HR-служб міністерств і відомств.4. Сутність та завдання кадрового забезпечення.5. Принципи кадрового забезпечення публічного управління.6. Функції та методи кадрового забезпечення публічного управління.7. Особливості кадрового забезпечення публічного управління.8. Сфери кадрового забезпечення публічного управління.9. Міжнародні стандарти відповідальності публічних службовців.	

10. Основні завдання HR-служб публічного управління.
11. HR-стратегія в державному органі.
12. Адаптація персоналу, її види та завдання.
13. Взаємовідносини всередині професійних колективів публічних службовців.
14. Види управління персоналом.
15. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівника.
16. Довіра як основоположний принцип побудови взаємин між владою і громадою.
17. Вивчення потреб в персоналі на вакантні посади в державному органі.
18. Джерела пошуку та добору персоналу.
19. Засоби добору персоналу у державному органі та поповнення штату.
20. Переваги та недоліки використання внутрішніх та зовнішніх джерел.
21. Взаємодія з посередниками на ринку праці для пошуку персоналу.
22. Збирання інформації про кандидатів на вакантні посади.
23. Нетрадиційні методи оцінювання кандидатів при відборі.
24. Особливості проведення конкурсного відбору на публічну службу.
25. Оцінка професійних компетентностей кандидатів на посаду в публічній службі.
26. Призначення на посаду.
27. Встановлення випробувального терміну.
28. Мотивація/заохочення державних службовців.
29. Особливості адаптації на державній службі.
30. Роль служб управління персоналом у вирішенні конфліктних ситуацій.
31. Етична інфраструктура публічної служби.
32. Етичні засоби боротьби із корупцією в системі публічної служби України.
33. Етичні кодекси та етична інфраструктура в системі публічної служби України.
34. Комплексна оцінка управлінської праці: суть, принципи застосування.
35. Конфлікт інтересів як проблема етики публічних службовців.
36. Корпоративна культура в системі управління персоналом.
37. Критерії оцінки ефективності управління персоналом.
38. Методи управління персоналом.
39. Моделі та методи відбору працівників.
40. Моральний аспект відносин між керівником і підлеглими в публічній службі.
41. Організація проведення атестації персоналу.
42. Основні етичні цінності та принципи публічної служби.
43. Основні задачі HR-служби в публічному управлінні.
44. Оцінка ефективності управління персоналом.
45. Підходи до управління персоналом.
46. Планування чисельності персоналу.
47. Плинність кадрів та визначення економічного збитку, викликаного плинністю персоналу.
48. Показники оцінювання ефективності управління персоналом.
49. Поняття та значення сучасної кадрової політики підприємства.
50. Поняття, об'єкти та цілі оцінки персоналу.
51. Професійний розвиток персоналу. Поняття про трудову кар'єру.

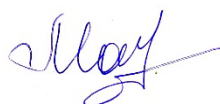
52. Професійно-кваліфікаційні вимоги до працівників кадрових служб.
53. Регулювання соціально-трудова відносин в організації.
54. Службові викриття в публічній службі.
55. Стадії розвитку теорії управління персоналом.
56. Сутність колективного договору.
57. Сутність посадової та іменної посадової інструкції.
58. Сутність та структура персоналу підприємства.
59. Суть та стадії формування згуртованості колективу.
60. Суть, функції, завдання соціального партнерства.
61. Типи кадрової політики.
62. Управління персоналом як функція менеджменту.
63. Характеристика джерел залучення кадрів.
64. Ціннісно-нормативна модель особистості публічного службовця.
65. Система підвищення рівня професійної компетентності службовців місцевого самоврядування.
66. Сутність та види професійної підготовки державних службовців.
67. Сучасні підходи до навчання.
68. Порівняльний аналіз традиційного та інтегрованого навчання держслужбовців. Навчання і розвиток: системний підхід.
69. Визначення потреби і планування навчання.
70. Оцінка програм розвитку і навчання.
71. Розрахунок ефективності навчальних програм.
72. Кадровий резерв, моделі формування кадрового резерву, типи та джерела кадрового резерву на керівні посади, стадії програми роботи з кадровим резервом.
73. Механізми і показники ефективності HR-менеджменту у публічному управлінні.
74. Поєднання HR-менеджменту з корпоративною стратегією.
75. Професійна етика у сфері місцевого самоврядування.
76. Профілі посад у публічному управлінні.
77. Оцінювання публічних службовців та визначення потреби у підвищенні кваліфікації.
78. Управління ефективністю роботи публічних службовців.
79. Культура підвищення ефективності HR-менеджменту публічного управління.
80. Інформаційне забезпечення HR-менеджменту на публічній службі.

Екзаменатор



Ільч Л. М.

Завідувач кафедри



Марухленко О.В.