

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення практичних занять і організації самостійної роботи
з навчальної дисципліни

**«ПУБЛІЧНА СЛУЖБА ТА ЛІДЕРСТВО В РЕГІОНАЛЬНОМУ
УПРАВЛІННІ»**

*(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання
зі спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2023

Методичні рекомендації до проведення практичних занять і організації самостійної роботи з навчальної дисципліни «Публічна служба та лідерство в регіональному управлінні» (для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання зі спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування) / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. Ю. І. Лях. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2023. – 24 с.

Укладач д-р філос., ст. викл. Ю. І. Лях

Рецензент

С. О. Гайдученко, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри менеджменту і публічного адміністрування (Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова)

Рекомендовано кафедрою менеджменту і публічного адміністрування, протокол № 1 від 31.08.2023.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В РЕГІОНАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ	5
ТЕМА 1 СУТНІСНІ ОЗНАКИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ	5
ТЕМА 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	6
ТЕМА 3 ЕТИКА В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБИ	8
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБИ В РЕГІОНАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ.....	11
ТЕМА 4 HR-СТРАТЕГІЯ ОРГАНУ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	11
ТЕМА 5 ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБИ	13
ТЕМА 6 КАДРОВІ ПРОЦЕСИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ.....	15
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ..	16
ТЕМА 7 ЛІДЕРСТВО НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБИ	16
ТЕМА 8 ЛІДЕРСТВО ТА КОМАНДА НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБИ	18
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	21

ВСТУП

Україна як суверенна держава з багатовіковою історією та величезним потенціалом стикається з численними викликами та завданнями в галузі публічного управління.

У контексті постійних змін, які відбуваються в Україні в політиці, економіці та соціальних відносинах, роль публічної служби та якість лідерства в регіональному управлінні мають важливе значення. Лідерство в регіональному управлінні – це ключовий фактор, що сприяє розвитку та успіху конкретного регіону. Публічна служба в Україні успішно виконує ключову роль у реалізації демократичних принципів, забезпечує правову державність та дієві соціальні й економічні реформи. Як публічні службовці виконують свої обов'язки, як вони взаємодіють з громадянами, бізнесом та іншими секторами суспільства – це вирішальні питання для успішного розвитку держави.

Наша країна складається з численних регіонів, кожен з яких має свої унікальні характеристики, потреби та виклики. Регіональні лідери та публічні службовці виконують ключову роль у забезпеченні ефективного управління та забезпеченні благополуччя місцевого населення. Лідери в цій сфері мають бути готові вирішувати різноманітні завдання, робити стратегічні вибори та впливати на формування політики та розвиток регіональних громад. Лідери, що діють на рівні регіонів, мають унікальні можливості впливати на життя місцевого населення, розвивати економічну інфраструктуру та створювати сприятливі умови для бізнесу та громадських ініціатив.

Тому важливо розуміти ключові аспекти публічної служби та розвитку лідерства в регіональному управлінні. Ми розглянемо не лише теоретичні аспекти, але й практичний досвід, який допоможе краще зрозуміти сутність та важливість цих понять у контексті нашої країни, оскільки знання та розуміння цих питань є ключем до створення сучасної, ефективної публічної служби, яка відповідає потребам суспільства та зумовлює досягати нових висот у розвитку та реформуванні.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В РЕГІОНАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ

ТЕМА 1 СУТНІСНІ ОЗНАКИ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Мета заняття: отримати відомості щодо усвідомлення сутнісних ознак публічної служби.

Питання для самоконтролю

1. У якому документі вперше з'явилося поняття «публічна служба»?
2. Дайте визначення поняття «публічна служба».
3. Назвіть основні засади публічної служби.
4. Назвіть ознаки публічної служби.
5. У чому відмінність понять «робота» і «служба»?
6. Наведіть класифікацію функцій публічної служби.

Завдання 1

Проведіть порівняльний аналіз принципів: професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі державних службовців.

Завдання 2

Зробіть порівняльну характеристику державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, дані наведіть у таблицю (табл. 1).

Таблиця 1 – порівняльна характеристика державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Державна служба	Служба в органах місцевого самоврядування

Завдання 3

Подайте у вигляді таблиці спільні та відмінні риси посадової та службової особи.

Завдання 4

В есе розкрити еволюцію концепцій бюрократії.

ТЕМА 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Мета заняття: ознайомлення з основними аспектами організаційно-правового регулювання публічної служби в Україні, розуміння її важливості та ролі в демократичному суспільстві, а також формування практичних навичок у цій сфері для майбутніх службовців та фахівців у галузі публічного управління.

Питання для самоконтролю

1. З яких видів складається правнича служба?
2. Назвіть відмінності виборної та адміністративної муніципальної служби.
3. Яке функціональне призначення патронатної служби?
4. У чому полягає сутність служби?
5. Нормативно-правове забезпечення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.
6. Мета і завдання державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.
7. Правовий статус державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування.
8. Відповідальність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Завдання 1

Охарактеризуйте основні принципи діяльності державної служби. Визначте моделі державної служби (використовуючи зарубіжний досвід). Зобразіть схематично переваги і недоліки кожної з моделей державної служби (відкритої, закритої, змішаної).

Завдання 2

Взаємодія органу публічної служби з навколишнім середовищем.

На основі аналізу конкретної ситуації, яка стосується однієї з організацій (органу державної виконавчої влади або місцевого самоврядування), виконайте такі завдання:

- сформулюйте місію органу виконавчої влади або місцевого самоврядування (далі – організації), базуючись на інтересах, сподіваннях та цінностях виборців (населення) регіону;
- визначте компоненти факторів зовнішнього оточення організації;
- виявіть зв'язки між виборцями (населенням) та організацією;
- визначте складові системи менеджменту організації;
- побудуйте дерево цілей організації;
- сформулюйте реальну стратегію організації;
- побудуйте організаційну структуру, яка спроможна реалізувати стратегію організації;
- дайте оцінку наявної організаційної структури, зокрема на основі функціонального аналізу та елементів контролінгу;
- розробіть модель інформаційного і комунікаційного забезпечення організації та її зв'язків із громадськістю.

Завдання 3

1. Охарактеризуйте принципи організації виборів. Поясніть, як відбуваються вибори посадових осіб місцевого самоврядування, порядок формування місцевих рад, порядок формування районної та обласної рад.

Завдання 4

Розглядаючи питання взаємодії місцевих державних органів і органів місцевого самоврядування, варто звернути особливу увагу на схожі та відмінні риси між регіональними органами державного управління у представництві державних адміністрацій та місцевого самоврядування. Заповніть таблицю (табл. 2).

Таблиця 2 – Порівняльний аналіз місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування

Спільне у діяльності	Відмінне в діяльності
органів місцевого самоврядування порівняно з місцевими державними органами	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

ТЕМА 3 ЕТИКА В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Мета заняття: усвідомлення основних етичних принципів та норм, які повинні визначати поведінку та взаємодію працівників публічної служби та розвиток навичок прийняття етичних рішень у публічному секторі.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає специфіка професійної етики?
2. Для чого потрібні принципи професійної етики? Що складає їхню суть?
3. Чому у професійній діяльності існує заборона на формування інтимно-особистісного спілкування?
4. Що таке конфлікт інтересів? У чому полягає етичний зміст цього поняття?

5. Якими нормами і стандартами регламентується діяльність публічного службовця?

Завдання 1

Сформулюйте потребу в унормованості і передбачуваності будь-якого виду соціальної взаємодії.

Завдання 2

Як законодавство може впливати на формування морально-правового простору країни? Наведіть приклад.

Завдання 3

Дайте відповіді на тестові питання.

Тест

1. У чому полягають характерні риси гуманізму як моральної позиції людини?

- а) прояв милосердя, всепрощення;
- б) боротьба проти нетерпимості, неповаги до точки зору і знань інших;
- в) утвердження цінності людської особи та особистості;
- г) ідея задоволення потреб та інтересів людей як головної мети суспільства.

2. Принцип, що створює умови, за яких встановлюється неприпустимість обмеження прав, свобод і обов'язків людини залежно від антропологічних чи соціальних ознак – це:

- а) відкритості і прозорості;
- б) політичної нейтральності;
- в) недискримінації;
- г) верховенства права.

3. Моральний принцип, що передбачає готовність людини жертвувати своїми інтересами заради інтересів інших, називається:

- а) колективізм;

- б) патріотизм;
- в) альтруїзм;
- г) гуманізм.

4. Свобода совісті – це?

- а) право людини на незалежність духовного життя;
- б) незалежність людини від зовнішнього впливу;
- в) право людини вільно висловлювати свої переконання і думки;
- г) свобода людини від будь-яких обмежень і примусів.

5. Етичний кодекс – це:

- а) нормативний акт, який становить сукупність правових норм діяльності правоохоронця;
- б) нормативний акт, сукупність етичних норм і правил поведінки, які склалися в професійному співтоваристві й регулюють його життєдіяльність;
- в) нормативний акт, що визначає, які суспільно небезпечні діяння є злочинними і встановлює покарання для осіб, які здійснюють цей злочин;
- г) нормативний акт, який визначає типи взаємин між людьми.

6. Сукупність норм правильної, належної поведінки для представників певної професії – це?

- а) етичні принципи;
- б) діловий етикет;
- в) етичний кодекс;
- г) етичні норми.

7. У проблемних ситуаціях під час ухвалення рішень професіонал не повинен керуватися:

- а) етичними принципами професії;
- б) положеннями Основного Закону;
- в) вимогами закону;
- г) порадами колег по роботі.

8. Основне значення поняття «толерантність»?

- а) невтручання у справи оточуючих;

- б) терпимість;
- в) байдужість;
- г) поважне ставлення до індивідуальності людини.

9. Принцип гендерної рівності стосується:

- а) ствердження соціальної програми щодо протидії насильству в сім'ї;
- б) проголошення соціальної рівності в умовах майнового розшарування населення;
- в) проголошення рівності у соціальній сфері чоловіків і жінок;

10. У своєму найширшому значенні право – це:

- а) інституція, що уповільнює соціокультурний розвиток;
- б) засіб покріпачення широких верств населення;
- в) транслятор цінностей культури;
- г) перша ознака соціокультурної кризи.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ В РЕГІОНАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ

ТЕМА 4 HR-СТРАТЕГІЯ ОРГАНУ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Мета заняття: надання знань та інструментів для розробки та впровадження HR-стратегій в органах публічної влади, спрямованих на підвищення результативності та ефективності органів влади.

Питання для самоконтролю

1. Нормативно-правове забезпечення HR-менеджменту в публічному управлінні.
2. Реформа державного управління та роль в її реалізації HR-служб міністерств і відомств.
3. Основні завдання HR-служб публічного управління.
4. HR-стратегія в державному органі.

5. Основні завдання HR-служби в публічному управлінні.
6. Механізми і показники ефективності HR-менеджменту в публічному управлінні.
7. Поєднання HR-менеджменту з корпоративною стратегією.
8. Культура підвищення ефективності HR-менеджменту публічного управління.
9. Інформаційне забезпечення HR-менеджменту на публічній службі.

Завдання 1

Індивідуальна творча робота.

«Розробка HR-стратегії державного органу».

Продумайте назву для HR-стратегії вашого державного органу.

Необхідно розробити HR-стратегію державного органу, у якому Ви працюєте. Структура індивідуальної творчої роботи повинна відповідати таким пунктам:

1. Коротка характеристика державного органу.
2. Загальний аналіз стану управління персоналом в державному органі.
3. Місія державного органу.
4. Цінності державного органу.
5. Стратегічні цілі.
6. HR-брендинг.
7. Механізм реалізації HR-стратегії та її моніторинг.

За результатами виконання завдання здобувач вищої освіти готує звіт-презентацію та захищає її.

Завдання 2

Визначити як відбувалася еволюція форм спільної діяльності і становлення HR-менеджменту і які чинники впливають на розвиток HR-менеджменту.

Завдання 3

Зробити аналіз щодо управлінських парадигм, які найкраще підходять для опису сучасного вітчизняного HR-менеджменту і визначити, за яких обставин починає цінуватися у суспільстві «людський капітал».

Завдання 4

Визначити, яка із кадрових стратегій є найбільш прийнятною для використання в організаціях за сучасних умов розвитку суспільства та аргументувати свою позицію.

Завдання 5

Розкрити зміст факторів, що впливають на розробку HR-стратегії, використовуючи методику SWOT-аналізу.

ТЕМА 5 ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Мета заняття: вивчення та розуміння сучасних підходів та дій у галузі управління персоналом у публічній службі, а також їхній вплив на підвищення ефективності та результативності органів влади; формування усвідомлення важливості інноваційних підходів у сфері управління людськими ресурсами в публічному секторі.

Питання для самоконтролю

1. Розкрити сутність філософії організації та філософії управління людськими ресурсами.
2. Що таке концепція управління персоналом?
3. Складові концепції управління персоналом.
4. Розкрийте сутність та зміст компетенційного підходу в управлінні людськими ресурсами організації.
5. У чому полягає сутність процесу формування кадрового резерву?

6. Що розуміють під терміном «наймання персоналу»?
7. Які методи застосовують для проведення відбору персоналу?
8. У чому полягає специфіка відбору кадрів на державній службі?
9. Визначте особливості добору, розстановки і висування керівних кадрів в органах державної влади.

Завдання 1

Визначити сутність та зміст емоційної компетентності, складові емоційної компетентності.

Завдання 2

Розглянути сфери застосування емоційного інтелекту.

Дослідити модуль здібностей емоційного інтелекту. Корпоративні програми розвитку емоційного інтелекту.

Завдання 3

Чому державний орган має бути зацікавленим у розвитку кар'єри своїх співробітників? Як професійно-кваліфікаційний та професійно-кар'єрний розвиток державних службовців пов'язаний із посадою?

Завдання 4

Розкрийте, у чому полягає відмінність між підбором та відбором персоналу організації.

Завдання 5

Проведіть аналіз особливостей технологій роботи з персоналом на публічній службі, результати запишіть.

Завдання 6

Назвіть основні принципи проведення конкурсу на державну службу, етапи проведення конкурсу серед державних службовців та розкрийте сутність поняття «оцінювання персоналу».

Завдання 7

Охарактеризуйте основні етапи процесу оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

ТЕМА 6 КАДРОВІ ПРОЦЕСИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Мета заняття: вивчення та розуміння кадрових процесів у сфері державного управління та органах публічної влади. Завданням такого дослідження є аналіз функцій кадрового управління в державних органах, а також розгляд ключових аспектів управління персоналом, включаючи набір, підготовку тощо.

Питання для самоконтролю

1. На яких принципах ґрунтується ефективна кадрова політика?
2. Назвіть критерії ефективності державного управління.
3. Дайте визначення принципів державної кадрової політики.
4. Охарактеризуйте принцип законності як загальний принцип державної кадрової політики.
5. Охарактеризуйте людиноцентричну парадигму в державному управлінні.
6. У чому суть механізму формування і реалізації кадрової політики.
7. Назвіть завдання механізму формування кадрової політики в державному управлінні?
8. Визначте принципи відбору персоналу на державну службу.

Завдання 1

Забезпечення принципу справедливості та рівного доступу до державної служби в Україні (розкрийте сутність).

Завдання 2

Визначте, які проблеми реалізації принципів державної кадрової політики на сучасному етапі державотворення в Україні існують.

Завдання 3

Визначте критерії оцінювання ефективності функціонування державної служби, розкрийте їх.

Завдання 4

Розгляньте підходи, які існують при розумінні сутності терміна «кадрова політика організації» та визначте, яка основна відмінність між ними.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

ТЕМА 7 ЛІДЕРСТВО НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБИ

Мета заняття: дослідження концепції лідерства в контексті публічної служби та розуміння ключових аспектів лідерської ролі в публічному управлінні, аналіз характеристик та навичок лідера в публічній сфері, визначення впливу лідерства на процеси управління та прийняття рішень у публічних органах.

Питання для самоконтролю

1. Сутність лідера. Природа та ознаки лідерства.

2. Формування ознак та домінуючих рис лідера в управлінській діяльності.

3. Розвиток професійної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

4. Службові конфлікти: механізми породження, способи виявлення, стратегії розв'язання, профілактика.

5. Основні механізми використання методів мотивації на публічній службі.

Завдання 1

Охарактеризувати концепцію «Нового публічного управління» (New Public Management).

Завдання 2

Розкрити зміст напрямів «якісний менеджмент» та «залучення та результати» в розумінні сучасної публічної служби.

Завдання 3

Визначити етичний аспект як основний чинник новітнього етапу модернізації західних систем публічної служби: основне змістовне наповнення.

Розкрити зміст понять етичний режим, етичний кодекс, етична інфраструктура.

Завдання 4

Дайте розгорнуте визначення понять «лідер» та «лідерство», «політичний лідер» та «політичне лідерство». Поясніть, чому поняття «політичне лідерство» ширше, ніж будь-яка інша його форма.

Завдання 5

Назвіть основні критерії, відповідно до яких здійснюється типологія політичних лідерів. Встановіть різницю між поняттями «лідер», «політичний лідер», «менеджер», «керівник».

Завдання 6

Перелічіть основні функції, що виконуються політичними лідерами, та розкрийте їхній зміст.

Завдання 7

Наведіть приклади негативного політичного лідерства. Поясніть, чому той, хто отримує політичну владу «раз і назавжди» зазвичай політичним лідером не стає.

Завдання 8

Розкрийте зміст нових тенденцій у розвитку політичного лідерства.

ТЕМА 8 ЛІДЕРСТВО ТА КОМАНДА НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Мета заняття: розгляд концепції лідерства в контексті публічної служби та аналіз взаємодії між лідером та командою в державних органах; вивчення ключових аспектів лідерської ролі в управлінні та виконанні завдань публічної служби, а також питання важливості формування та управління командою.

Питання для самоконтролю

1. Владні ресурси лідера як ключовий інструмент управління командою.
2. Основні типи рольових структур команди та стилі керівництва.
3. Чинники, що впливають на результативність функціонування груп.
4. Методи управління конфліктами та правила безконфліктної взаємодії в команді.
5. Що таке команда? Які засоби формування команд вам відомі?

6. Яку роль може відіграти тренінг у процесі командоутворення?
7. Які етапи проходить команда у своєму становленні?
8. Які критерії ефективності команд?

Завдання 1

Розгляньте і розкрийте соціально-психологічні методи керівництва колективом. Як співвідносяться стилі управління (демократичний, ліберально-анархічний, непослідовний, ситуативний) в ефективному управлінні?

Завдання 2

Розкрийте сутність поняття «маніпулювання» і визначте, чим маніпулювання відрізняється від управління. Які види маніпулювання вам відомі?

Завдання 3

Якими є основні цілі формування відомих вам неформальних груп в організації? Визначте, від яких ключових чинників залежить формування неформальних груп. У чому виявляються сильні та слабкі сторони формальних та неформальних груп? Чи потрібно підтримувати формування неформальних груп в організаціях, якщо так, то чому? Наведіть приклад, коли неформальна група, що відстоює свої інтереси, завдає шкоди діяльності формальній організації.

Завдання 4

Викладіть основні якості, потрібні учасникам команд. Яким цілям слугує набір якостей, затребуваних командним підходом? Визначте, хто формує набір якостей, необхідних для командної роботи і чи можуть під час спільної роботи змінюватись пріоритети у дотриманні певних якостей за орієнтації в роботі на командний підхід?

Завдання 5

Дайте визначення ролі та сформулюйте необхідність слідування рольовому підходу під час командної діяльності. Назвіть та дайте короткі характеристики ролей за класифікаціями М. Белбіна та І. Адізеса. Назвіть ознаки, за якими можна розрізняти ролі учасників команд.

Завдання 6

Обґрунтуйте, які ролі мають бути притаманними людям, які працюють:

- у рутинних ситуаціях, що повторюються;
- за постійних змін довкілля, в умовах, коли потрібні аналітичні здібності.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ващенко К. О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика : монографія / К. О. Ващенко. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2017. – 416 с.
2. Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба України. Загальна частина : навч. посіб. / Л. Р. Біла-Тіунова. – Одеса, 2020. – 511 с.
3. Європейська хартія місцевого самоврядування Рада Європи [Електрон. ресурс] : Хартія, Міжнародний документ від 15.10.1985. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_036, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.
4. Пушкар З. М. Кадровий менеджмент : навч. посіб. / З. М. Пушкар, Б. Т. Пушкар. – Тернопіль : Осадца Ю. В., 2018. – 210 с.
5. Лідер. Еліта. Суспільство : філософія, управління, педагогіка, психологія, соціологія : щоквартальний науково-практичний журнал / Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т», Ін-т інформ. технол. та засобів навчання, Нац. акад. пед. наук України, Хар. нац. ун-т міськ. гос-ва ім. О. М. Бекетова; голов. ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ «ХП», 2019. – 118 с.
6. Комарова К. В. Лідерство : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / К. В. Комарова, С. П. Коляда. – Дніпро : 2017. – 430 с.
7. Лях Ю. І. Лідерство в публічному управлінні: перспективи розвитку в Україні / Ю. І. Лях // Університетські наукові записки. – Хмельницький : ХУУП ім. Леоніда Юзькова, 2022. – С. 106–115.
8. Лях Ю. І. Організаційно-правове забезпечення комунікаційних відносин у сфері публічного адміністрування в Україні / Ю. І. Лях // Університетські наукові записки. – Хмельницький : ХУУП ім. Л. Юзькова, 2019. – т. 18. – № 4 (72). – С. 72–81.
9. Малиновський В. Я. Публічна служба в Україні : підручник / В. Я. Малиновський. – Київ : Видавничий дім «Кондор», 2018. – 312 с.

10. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / [О. В. Безпалько та ін.] ; Нац. ун-т харч. технологій. – Київ : Ліно, 2022. – 611 с.
11. Мосора Л. С. Публічна служба : методичні вказівки до вивчення дисципліни / Мосора Л. С. – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2020. – 41 с.
12. Про державну службу [Електрон. ресурс] : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.
13. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [Електрон. ресурс] : Наказ від 05.08.2016 № 158. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.
14. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців [Електрон. ресурс] : Наказ від 25.10.2013 № 189. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0189859-13#n12>, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.
15. Про затвердження Положення про Національне агентство України з питань державної служби [Електрон. ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.10.2014 № 500. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2014-%D0%BF#Text>, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.
16. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [Електрон. ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text>, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.

17. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [Електрон. ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246 – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>, вільний (дата звернення 25.10.2023). – Назва з екрана.

18. Довгань Л. Є. Технології управління людськими ресурсами [Електрон. ресурс] : навч. посіб. для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електрон. текст. дані (1 файл: 4,8 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 511 с.

19. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.

20. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. – Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. – 200 с.

21. David H. Rosenbloom, Robert S. Kravchuk, Richard M Clerkin Public administration: understanding management, politics, and law in the public sector. – New York, Routledge, 2022. – 660 p.

22. Stephen Kehs Public administration for planners: leadership and responsibility in theory and practice. – New York, Routledge, 2022. – 274 p.

Електронне навчальне видання

Методичні рекомендації
до проведення практичних занять і організації самостійної роботи
з навчальної дисципліни

**«ПУБЛІЧНА СЛУЖБА ТА ЛІДЕРСТВО В РЕГІОНАЛЬНОМУ
УПРАВЛІННІ»**

*(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх
форм навчання зі спеціальності 281 – Публічне управління та
адміністрування)*

Укладач **ЛЯХ** Юлія Іванівна

Відповідальний за випуск *М. А. Браташ*

Редактор *О. В. Михаленко*

Комп'ютерне верстання *Ю. І. Лях*

План 2023, поз. 288М

Підп. до друку 24.10.2023. Формат 60 × 84/16.

Ум. друк. арк. 1,4

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.

Електронна адреса: office@kname.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 5328 від 11.04.2017.