

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ
ІМЕНІ Б. ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

**кафедра національної безпеки (сфера прикордонної діяльності) та
управління
факультету підготовки керівних кадрів**

СИЛАБУС

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ВБ 5А «КАДРОВА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ПРИКОРДОННОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ»**

Хмельницький - 2020

ОПП «Кадрова політика у сфері прикордонної діяльності» за спеціальністю 256 «Національна безпека (сфера прикордонної діяльності)» галузі знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» для другого (магістерського) рівня вищої освіти

Навчальна дисципліна «Кадрова політика у сфері прикордонної діяльності» вивчається на другому (магістерському) рівні вищої освіти у галузі знань 25 Військові науки, національна безпека, безпека державного кордону зі спеціальності 256 Національна безпека (сфера прикордонної діяльності) для підготовки офіцерів оперативно-стратегічного рівня Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ).

АНОТАЦІЯ КУРСУ

Для цілей силабуса терміни вживаються у такому значенні:

автономність і відповідальність – здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати задачі і проблеми та відповідати за результати своєї діяльності;

знання – осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Знання поділяються на емпіричні (фактологічні) і теоретичні (концептуальні, методологічні);

інтегральна компетентність – узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності;

кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважений компетентний орган встановив, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) за заданими стандартами (вимогами);

кваліфікаційний рівень – структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня;

компетентність/компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості;

комунікація – взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності;

результати навчання – компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання;

уміння – здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів).

В межах курсу підготовка офіцера-керівника оперативно-стратегічного рівня здійснюється шляхом надання знань, вироблення вмін та формування практичних навичок необхідних для виконання обов'язків на посадах керівного складу ДПСУ, формування здатності розв'язувати складні завдання і проблеми прикордонної діяльності у галузі національної безпеки, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог, інтегрування знань різних сфер національної безпеки, автономне прийняття рішень в складних і непередбачуваних умовах неповної/недостатньої інформації та суперечливих вимог, що потребує застосування нових підходів і прогнозування, створення відповідної бази для подальшого професійного становлення та самовдосконалення з урахуванням конкретних потреб ДПСУ.

ТРИВАЛІСТЬ КУРСУ

Всього 3 кредитів (90 годин): 32 години аудиторної роботи, 28 годин індивідуальної роботи, 30 годин самостійної роботи.

МЕТА КУРСУ – формування професійної компетентності, що забезпечить сталий розвиток ДПСУ на основі проведення ефективної кадрової політики і використання її кадрового потенціалу.

ОПП «Кадрова політика у сфері прикордонної діяльності» за спеціальністю 256 «Національна безпека (сфера прикордонної діяльності)» галузі знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» для другого (магістерського) рівня вищої освіти

ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ – надати слухачам теоретичні знання, уміння, комунікації щодо вирішення актуальних проблем кадрової політики в ДПСУ, формування наукового світогляду знань із технологій та методів управління кадровим потенціалом ДПСУ.

Результати навчання:

Вивчення навчальної дисципліни забезпечує формування у слухачів наступних програмних компетентностей:

А) загальні компетентності:

ЗК-2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

Б) фахові (спеціальні) компетентності:

ФК-4. Здатність до управління діяльністю центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, його структурних підрозділів, а також територіальних органів у повсякденних умовах, в умовах загострення воєнно-політичної обстановки та інформаційно-психологічного протистояння, в особливий період, при локалізації та нейтралізації кризових ситуацій, під час участі у межах своєї компетенції у заходах, спрямованих на боротьбу з організованою злочинністю, тероризмом, на припинення діяльності незаконних воєнізованих або збройних формувань (груп), на протидію незаконній міграції. Рівень сформованості компетентностей визначається здатністю випускника синтезувати отримані знання і комбінувати нове ціле з частин для отримання більш загальної картини кадрової політики у сфері національної безпеки; проводити генерування ідей, розробляти варіанти альтернативних рішень за визначеними критеріями для вирішення проблем, що виникають під час кадрового менеджменту у сфері національної безпеки.

ФК-10. Здатність формувати кадрову політику та здійснювати кадровий менеджмент у сфері прикордонної діяльності. Рівень сформованості компетентностей визначається здатністю випускника проводити генерування ідей, розробляти варіанти альтернативних рішень за визначеними критеріями для вирішення проблем, що виникають під час кадрового менеджменту у сфері національної безпеки.

ФК-12. Здатність до організації правового та соціального захисту особового складу ДПСУ. Рівень сформованості компетентностей визначається здатністю випускника розробляти варіанти альтернативних рішень за визначеними критеріями для вирішення проблем, що виникають під час кадрового менеджменту у сфері національної безпеки.

ФК-13. Здатність забезпечити під час своєї професійної діяльності законність, повагу і дотримання прав та свобод людини. Рівень сформованості компетентностей визначається здатністю випускника розробляти варіанти альтернативних рішень за визначеними критеріями для вирішення проблем, що виникають під час кадрового менеджменту у сфері національної безпеки.

ФК-14. Здатність до колегіальної роботи при розробці важливих рішень. Рівень сформованості компетентностей визначається здатністю випускника працювати в команді.

Вивчення навчальної дисципліни забезпечує досягнення слухачами наступних програмних результатів навчання:

ПРН-13. Здійснювати викладацьку діяльність в системі оперативної підготовки, підготовки резервів та підвищення кваліфікації фахівців у сфері прикордонної діяльності, ґрунтуючись на сучасних положеннях теорії і методики навчання. Оцінка досягнення результату здійснюється за результатами теоретичних знань щодо застосування базових моделей кадрового менеджменту.

ОПП «Кадрова політика у сфері прикордонної діяльності» за спеціальністю 256 «Національна безпека (сфера прикордонної діяльності)» галузі знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» для другого (магістерського) рівня вищої освіти

Слухач, який успішно завершив вивчення дисципліни, повинен знати:

теоретико-методологічні основи кадрової політики; понятійно-категоріальний апарат кадрової політики; засади здійснення державної кадрової політики на сучасному етапі розвитку України; специфіку здійснення кадрової політики у сфері прикордонної діяльності на сучасному етапі розвитку ДПСУ; механізми формування і реалізації кадрової політики в ДПСУ; планування роботи з кадрами та основи кадрового менеджменту; сутність управління людськими ресурсами; формування кар'єри та порядок службово-професійного просування військово-службовців ДПСУ; особливості підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів ДПСУ; зарубіжний досвід кадрової політики; порядок проходження служби військовослужбовцями в ДПСУ; порядок застосування трудового законодавства в ДПСУ;

бути спроможним: прогнозувати кадрові потреби структурних підрозділів ДПСУ; використовувати методи формування стабільного висококваліфікованого персоналу, управління мобільністю персоналу; координувати діяльність у галузі ефективного управління персоналом.

Для досягнення програмних результатів навчання з навчальної дисципліни слухач повинен:

1. Знати понятійно-категоріальний апарат кадрової політики; зміст і структуру моделей і процесів управління кадровим потенціалом; проблеми ДПСУ як фактор необхідних змін; напрями кадрової політики щодо розвитку ДПСУ; шляхи підвищення професійної спроможності кадрового потенціалу ДПСУ.

2. Розуміти вплив змін на зміст кадрової політики ДПСУ; порядок опису процесу управління персоналом в ДПСУ; оцінку результатів змін та інновацій в кадровій політиці, наслідків прийнятих кадрових рішень; правила оцінки ефективності проведених заходів кадрової політики; сутність відділення суттєвого від несуттєвого під час реалізації кадрової політики.

3. Застосовувати знання з управління кадровим потенціалом в нових умовах (ситуаціях), що виникають; враховувати дію законів і застосовувати принципи управління при реалізації кадрової політики; методичний апарат прогнозування (планування) кадрових змін, прийняття кадрових рішень; інструментальні засоби щодо врахування впливу чинників на прийняття кадрових рішень, аналізу альтернатив, самостійного прийняття рішень, врахування ризику при реалізації кадрової політики; методичний апарат організації ефективної роботи команд (колективу) при реалізації кадрової політики.

4. Аналізувати практичний досвід діяльності, виявляти помилки і упущення в діяльності ДПСУ, будувати причинно-наслідкові зв'язки в конкретних проблемних ситуаціях, що виникають під час управління структурними підрозділами ДПСУ, виявляти різницю між фактами і наслідками, оцінювати значимість даних для прийняття кадрових рішень; діяльність колег при вирішенні ситуаційних завдань, виявляти помилки і упущення в логіці їх міркувань і аргументації фактів.

5. Синтезувати отримані знання і комбінувати нове ціле з частин для отримання більш загальної картини реалізації кадрової політики в ДПСУ; здійснювати кадровий менеджмент, будувати моделі кар'єрного зростання керівного складу ДПСУ; проводити генерування ідей, варіанти альтернативних рішень за визначеними критеріями для вирішення

ОПП «Кадрова політика у сфері прикордонної діяльності» за спеціальністю 256 «Національна безпека (сфера прикордонної діяльності)» галузі знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» для другого (магістерського) рівня вищої освіти

проблем, що виникають під час реалізації кадрової політики; відпрацьовувати реферати, наукові праці (НДР), комплексні описи явищ за запропонованою тематикою.

6. Оцінювати на підставі аналізу досвіду управлінської діяльності (роботи у складі навчальної групи) цінність та можливість ефективного використання інформації, використовуючи відповідні критерії та стандарти (аргументувати оцінку); оцінювати логіку побудови інформаційного матеріалу, відповідність висновків наявним даним, значимість кінцевого результату діяльності, виходячи із запропонованих внутрішніх (логічність, послідовність, ясність, обґрунтованість) і зовнішніх (підпорядкованість визначеним цілям, ефективність, способи досягнення, відповідність прийнятним стандартам, економічність) критеріїв; здійснювати конструктивну критику, рецензування запропонованих ідей, згідно визначених критеріїв; проводити ранжування різноманітних чинників.

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ

Навчальний процес побудований таким чином: лекції – 14 годин, семінари – 14 годин, індивідуальна робота – 28 годин, самостійна робота – 30 годин, підсумковий контроль – 4 години, разом – 90 годин.

Форми (методи) навчання: лекції (з використанням методів проблемного і дослідницького навчання та візуалізації), семінари, самостійна робота.

Форми оцінювання результатів навчання: усне опитування, виступи на семінарах, написання рефератів, захист практичних робіт, підсумковий контрольний захід. Види семестрового контролю: диференційований залік.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Тема № 1. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації кадрової політики у сфері прикордонної діяльності.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Понятійно-категоріальний апарат дослідження кадрової політики. Суб'єкт, об'єкт, принципи кадрової політики у сфері прикордонної діяльності. Історичні етапи формування та розвитку кадрової політики у військових та правоохоронних органах України. Основні принципи та завдання кадрової політики. Сутність і зміст концепції управління персоналом. Концепція розвитку системи роботи з персоналом Державної прикордонної служби України на період до 2020 року

Тема № 2. Основи сучасної кадрової політики в ДПСУ.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Теоретичні основи сучасної кадрової політики України. Характерні риси сучасної кадрової політики. Загальна характеристика кадрової політики сектору безпеки провідних країн. Основи сучасної кадрової політики в ДПСУ, зміст сучасної кадрової політики. Кадрова політика і державна служба. Особливості реалізації кадрової політики у військових та правоохоронних структурах (європейський досвід). Механізми реалізації проекту національної стратегії розвитку державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України. Моделі управління кадровим забезпеченням. Основні напрями кадрової роботи.

Тема № 3. Система управління кадрами ДПСУ.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Система управління кадрами ДПСУ. Механізми формування та реалізації кадрової політики. Методологічне забезпечення системи управління кадрами. Організаційні структури системи управління кадрами в ДПСУ. Структура та основний зміст роботи кадрової служби.

ОПП «Кадрова політика у сфері прикордонної діяльності» за спеціальністю 256 «Національна безпека (сфера прикордонної діяльності)» галузі знань 25 «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» для другого (магістерського) рівня вищої освіти

Тема № 4. Основи кадрового менеджменту в ДПСУ. Планування роботи з кадрами.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Кадровий менеджмент на сучасному етапі реформування та розвитку Сектору безпеки і оборони. Взаємозв'язки державної та військової кадрової політики як кадрового менеджменту на державному рівні у воєнній (правоохоронній) сфері. Основи кадрового менеджменту в ДПСУ. Планування роботи з кадрами. Кадровий менеджмент та його функції. Основні вимоги до змісту планів по роботі з кадрами, організація їх підготовки, виконання, контроль за здійсненням. Організація планування індивідуальної роботи з кадрами, оцінка їх роботи. Зміст професійно-кваліфікаційних характеристик. Роль керівника у формуванні та організації роботи з персоналом управління.

Тема № 5. Формування складу керівних кадрів, персоналу управління ДПСУ.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Формування складу керівних кадрів, персоналу управління ДПСУ. Сутність управління керівним персоналом у сфері прикордонної діяльності. Поняття і сутність управління керівним персоналом. Особливості роботи з кадрами ДПСУ. Добір, розстановка і висунення керівних кадрів. Кадровий потенціал ДПСУ та його розвиток. Механізми формування керівного кадрового потенціалу ДПСУ. Резерв керівних кадрів та робота з ним. Механізми формування вищої державно-управлінської еліти. Моделі посад керівників структурних підрозділів ДПСУ.

Тема № 6. Система підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації управлінських кадрів ДПСУ.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Система підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації управлінських кадрів ДПСУ. Система організації навчання керівних кадрів ДПСУ, її завдання та функції. Поняття підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників.

Тема № 7. Система оцінки управлінських кадрів ДПСУ.

Перелік питань, що стосуються теми і вивчаються під час аудиторних занять.

Система оцінки управлінських кадрів ДПСУ. Ділова оцінка персоналу ДПСУ: поняття, принципи та методи. Реалізація результатів оцінки персоналу. Управління процесами руху персоналу ДПСУ. Види, фактори та показники руху персоналу. Планування ділової кар'єри персоналу Держприкордонслужби.

ПОЛІТИКА КУРСУ

Оцінювання знань, вмінь та навичок слухачів здійснюється за методикою, визначеною «Положенням про оцінювання знань здобувачів вищої освіти в Національній академії ДПСУ України».

Курс передбачає аудиторні заняття, індивідуальну роботу і роботу у складі групи, а також самостійне вивчення матеріалу з використанням консультації викладача.

Середовище в аудиторії є творчим, відкритим до конструктивної критики.

Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлені терміни.

Якщо здобувач вищої освіти був відсутній на заняттях з будь-якої причини, він/вона відпрацьовують навчальні питання та завдання в часи самостійної підготовки та у встановлені викладачем терміни обов'язково звітують про опанування ними навчального матеріалу.

Під час навчання не допустимо порушення академічної доброчесності.