



**КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО
АДМІНІСТРУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ
БІЗНЕСОМ**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ТА БІЗНЕСУ

**ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ
СТУДЕНТІВ (ЗБІРНИКИ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ)
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Менеджмент в публічному адмініструванні

галузь знань: 28 «Публічне управління та адміністрування»

спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування»

спеціалізація: «Публічне адміністрування та управління бізнесом»

освітній ступінь: бакалавр

ЛЬВІВ 2024

**Засоби діагностики знань та умінь студентів з навчальної дисципліни
«Менеджмент в публічному адмініструванні» для студентів
за галуззю знань: 28 «Публічне управління та адміністрування»
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне адміністрування та управління бізнесом»
освітнього ступеня бакалавр
«28» березня 2024 року – 27 с.**

Розробник: Карпінський Б.А. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри публічного адміністрування та управління бізнесом Львівського національного університету імені Івана Франка

**Розглянуто та ухвалено на засіданні кафедри публічного адміністрування та управління бізнесом
Протокол № 8 від «28» березня 2024 р.**

Завідувачка кафедри

Г.О. Комарницька

ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ СТУДЕНТІВ (ЗБІРНИКИ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ)

Сучасні особливості та й тенденції подальшого розвитку України як демократичної, соціальної, правової держави безперечно обумовлюють та підкреслюють актуальність розгляду питань, що стосуються потреби як удосконалення існуючих, так і створення нових інституціональних основ розширення участі громадськості у виробленні дієвих напрямів соціально-економічного розвитку та прийнятті управлінських рішень на різних рівнях. Зокрема, налагодження результативної взаємодії громадськості з органами публічної влади та місцевого самоврядування, бізнесу у формуванні й реалізації перспективного розвитку є одним з фундаментальних завдань й стратегії сприяння активізації громадянського суспільства в Україні. Водночас, цілеспрямований аналіз взаємовідносин публічної влади, бізнесу та громадянського суспільства засвідчує, що в Україні, на основі використання кращих стандартів світової практики, загалом сформовано нормативно-правове підґрунтя чіткої взаємодії органів публічної влади, бізнесу з інститутами громадянського суспільства у виробленні й реалізації публічної політики. Вітчизняні нормативно-правові акти визначають значну кількість інституційних форм громадської участі у виробленні публічної політики, прийнятті політико-управлінських рішень та контролю за їх виконанням на різних рівнях.

Загалом, за навчальною дисципліною «Менеджмент в публічному адмініструванні» передбачено виділення й аналіз суспільних відносин, які формуються у процесі організації системи публічного адміністрування та діяльності органів державної влади й місцевого самоврядування, виділення функцій та організаційних ознак менеджменту в публічному адмініструванні, особливостей ефективності прийняття управлінських рішень у сучасному розвитку суспільства та території.

Збірник тестових завдань з навчальної дисципліни «Менеджмент в публічному адмініструванні» покликаний допомогти студентам досліджувати та розв'язувати проблемні питання управління в публічному адмініструванні, виходячи із сучасних умов та потреб за темами:

Тема 1.	Сутність, роль та методологічні основи менеджменту в публічному адмініструванні.
Тема 2.	Історія розвитку, закони, закономірності та принципи менеджменту.
Тема 3.	Прийняття управлінських рішень в менеджменті.
Тема 4.	Функції та методи менеджменту в публічному адмініструванні.
Тема 5.	Планування в публічному адмініструванні.
Тема 6.	Організація як функція менеджменту в публічному адмініструванні.
Тема 7.	Мотивація як загальна функція менеджменту.
Тема 8.	Контроль як функція менеджменту в публічному адмініструванні.
Тема 9.	Інформація в публічному адмініструванні та комунікації в менеджменті.
Тема 10.	Керівництво та лідерство в публічному адмініструванні.
Тема 11.	Самоменеджмент керівника і ефективність менеджменту в публічному адмініструванні.

Відповідно запропоновані питання для самоконтролю та самопідготовки включають оновибіркові види тестових завдань.

Тестові завдання охоплюють головні поняття кожної із тем навчальної дисципліни «Менеджмент в публічному адмініструванні».

Запропоновані тестові завдання з даної навчальної дисципліни сприятимуть перетворенню отриманих теоретичних знань на практичні навички та вміння формування навичок з прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах суспільного розвитку, що потребує застосування конкретних положень й закономірностей менеджменту для цілей розвитку в формуванні й діяльності органів публічної влади.

Аналіз зовнішнього середовища органу публічного адміністрування направлений на:

- 1) визначення сильних сторін організації;
- 2) виявлення слабких сторін органу публічного адміністрування;
- 3) виявлення зовнішніх можливостей та загроз;
- 4) всі відповіді вірні,

Виконання роботи з примусу або через економічні стимули – це:

- 1) мотивація за статусом,
- 2) мотивація за результатом,
- 3) ознака зовнішньої мотивації,
- 4) внутрішня мотивація.

В процесі здійснення процесу комунікацій непотрібно враховувати:

- 1) наявність каналу комунікації;
- 2) наявність повідомлення;
- 3) швидкість комунікаційного потоку;
- 4) наявність мінімум двох осіб.

В процесі комунікації отримувач інформації переводить символи відправника в свої думки на етапі:

- 1) зародження ідеї;
- 2) кодування;
- 3) декодування інформації;
- 4) передача,

Для здійснення процесу комунікацій в органі публічного адміністрування непотрібна наявність:

- 1) каналу комунікації;
- 2) повідомлення;
- 3) емпатії;
- 4) мінімум двох осіб.

Ефективність комунікацій підвищується завдяки:

- 1) спрощенню мови повідомлення;
- 2) вибіркового сприйняттю;
- 3) використанню емпатії;
- 4) фільтрації.

Загальнокорпоративна стратегія складається з:

- 1) корпоративної та якісної стратегії, стратегій стабільності та зростання;
- 2) стратегії зростання, аналітичної, корпоративної та реструктивної стратегії;
- 3) комбінованої та реструктивної стратегії, стратегій стабільності та зростання;
- 4) кількісної, комбінованої та реструктивної стратегії, стратегії стабільності

З перерахованих пунктів: 1. Аналіз обстеження рівня заробітної плати. 2. Умови на ринку праці. 3. Продуктивність і впливовість органу публічного адміністрування. Структура заробітної плати визначається за допомогою:

- 1) 1, 2;
- 2) 2 і 3;
- 3) 1, 2, 3;
- 4) 1 і 3.

Менеджер відрізняється від підприємця тим, що він:

- 1) ризикує власним капіталом;
- 2) переважно працює у внутрішньому середовищі;
- 3) лише найманий управляючий;
- 4) переважно працює з зовнішньою середою.

Методи управління являють собою способи:

- 1) створення організацій і управління ними;
- 2) застосування знань в галузі управління;
- 3) впливу суб'єкта управління на об'єкт управління для досягнення поставлених цілей;
- 4) використання ресурсів органу публічного адміністрування.

Обов'язковим наслідком етапу перевірки управлінського рішення повинен бути процес, пов'язаний з:

- 1) організацією виконання рішення;
- 2) плануванням реалізації рішення на майбутній період;
- 3) проведенням коригування діяльності органу публічного адміністрування з метою прийняття ефективніших рішень у майбутньому;
- 4) організацією невиконання рішення.

Основними елементами, з яких складається стратегія є:

- 1) поле можливих наслідків, сфера стратегії, розподіл ресурсів та конкурентні переваги;
- 2) поле стратегії, функціональна стратегія, конкурентні переваги та сфера стратегії;
- 3) розподіл ресурсів, конкурентні переваги, сфера стратегії, а також синергія;
- 4) стратегія бізнесу, розподіл ресурсів, конкурентні переваги та синергія

Підвищенню ефективності комунікацій в органі публічного адміністрування сприяє:

- 1) спрощення мови повідомлення;
- 2) вибіркоче сприйняття;
- 3) регулювання інформаційних потоків;
- 4) фільтрація;

Під межами контролю в управлінні слід розуміти:

- 1) кількість функцій, які виконуються керівником;
- 2) число функціональних фахівців в структурному підрозділі;
- 3) обсяг робіт, за виконання яких несе відповідальність певна особа;
- 4) кількість рівнів в організаційній структурі.

Плани впровадження стратегії поділяють на:

- 1) одноразові, тактичні плани та плани, що не повторюються;
- 2) багаторазові, тактичні та стратегічні плани;
- 3) одноразові, тактичні плани та плани, що повторюються;
- 4) стратегічні, одноразові та тактичні плани.

Прийняття управлінських рішень це:

- 1) максимілізація прибутку;
- 2) досягнення місії фірми;
- 3) вибір оптимального рішення з декількох альтернатив;
- 4) зростання іміджу фірми.

Процес ухвалення управлінських рішень в органі публічного адміністрування розпочинається з етапу:

- 1) збору та обробки інформації про проблему, яка вимагає вирішення;
- 2) формулювання вимог до інформації про проблему;
- 3) виникнення ситуації, яка вимагає прийняття рішення;
- 4) обговорення проекту рішення.

Структура органу публічного адміністрування відображає:

- 1) горизонтальний розподіл праці – закріплення певної праці за спеціалістами служб або підрозділів;
- 2) взаємовідносини рівнів управління та видів робіт, закріплених за підрозділами;
- 3) усі відповіді вірні;
- 4) функціональні обов'язки, закріплені за кожним керівником, і визначені їм повноваження.

У відношенні до яких видів ресурсів не застосовується попередній контроль?

- 1) людські ресурси;
- 2) матеріальні ресурси;
- 3) до всіх застосовується;
- 4) фінансові ресурси.

Управлінське обстеження внутрішнього середовища органу публічного адміністрування направлене на:

- 1) визначення можливостей органу публічного адміністрування;
- 2) визначення лише зовнішніх загроз органу публічного адміністрування;
- 3) визначення сильних та слабких сторін органу публічного адміністрування;
- 4) всі відповіді вірні.

У процесі управлінського контролю кількісно визначають отриманий ефект за допомогою:

- 1) норм ефективності;
- 2) нормативів ефективності;
- 3) показників ефективності;
- 4) критеріїв ефективності.

У теорії менеджменту рішення, яке не залежить від минулого досвіду, а засноване на об'єктивному аналітичному процесі, є:

- 1) інтуїтивним;
- 2) заснованим на судженні;
- 3) раціональним рішенням;
- 4) аналітичним.

Ухвалення управлінського рішення – це:

- 1) колективне обговорення проблем;
- 2) моделювання та програмування;
- 3) вибір однієї з кількох можливих альтернатив;
- 4) результат послідовних кроків, що сприяють вирішенню проблеми.

У чому відмінність раціональних рішень і рішень заснованих на судженнях:

- 1) рішення засновані на судженнях, мають тільки одну альтернативу, а раціональний підхід дозволяє будь-яке питання вирішити об'єктивно;
- 2) рішення, засновані на судженнях, дозволяє знайти єдиноправильне рішення на будь-яке питання;
- 3) рішення, засновані на судженнях, приймається тільки на основі судження, що воно правильне, а раціональний підхід дозволяє будь-яке питання вирішити об'єктивно;

4) рішення, засновані на судженнях, дозволяють будь-яке питання вирішити об'єктивно.

У чому полягає призначення контролю?

- 1) ліквідувати невизначеність у діяльності органу публічного адміністрування;
- 2) запобігати виникненню кризових ситуацій;
- 3) усі перелічені відповіді вірні;
- 4) сприяти ефективній мотивації.

У чому полягає основна особливість поточного контролю в органі публічного адміністрування?

- 1) здійснюється за допомогою експертів;
- 2) здійснюється по жорстко регламентованій процедурі;
- 3) він здійснюється в ході виконання роботи;
- 4) здійснюється за короткий проміжок часу.

У якій з наведених структур основним недоліком можна вважати подвійну підпорядкованість виконавців?

- 1) лінійна;
- 2) дивізійна;
- 3) матрична структура.
- 4) функціональна.

Характеристикою неформальної органу публічного адміністрування є:

- 1) почуття належності;
- 2) симпатія;
- 3) особливий соціальний контроль;
- 4) спілкування.

Важливим принципом використання ресурсів мережі Інтернет в менеджменті є:

- 1) вартість інформаційних ресурсів;
- 2) широкий діапазон видів представлення інформації;
- 3) таємність інформації;
- 4) пошук можливих управлінських проблем.

Види стратегії зростання підприємства в теорії стратегічного менеджменту не включають:

- 1) диверсифікаційне зростання;
- 2) інтеграційне зростання;
- 3) альтернативне зростання;
- 4) інтенсивне зростання.

Зовнішнє середовище прямого впливу органу публічного адміністрування в теорії менеджменту не включає:

- 1) постачальників ресурсів;
- 2) фахівців служби збуту;
- 3) конкурентів;
- 4) споживачів.

У практичному менеджменті під терміном «лідерство» мають на увазі:

- 1) проєктне лідерство;
- 2) деструктивне лідерство;
- 3) неформальне лідерство;
- 4) програмно-цільове лідерство.

У теорії управлінських рішень поняття «критерій» – це:

- 1) формалізоване описання бажаного стану об'єкта організаційного управління;
- 2) стан керованої системи, що оцінюється щодо поставленої мети;
- 3) сукупність взаємопов'язаних характеристик, прийнятих для опису об'єкта організаційного управління та їх встановлені нормативні значення;
- 4) кількісна або якісна величина, що характеризує об'єкт управління.

У теорії управлінських рішень поняття «альтернатива» – це:

- 1) кількісна або якісна величина, що характеризує об'єкт управління;
- 2) формалізований опис бажаного стану об'єкта організованого управління;
- 3) стан керованої системи, що оцінюється щодо поставленої мети;
- 4) можливий або один з можливих, практично здійснений спосіб вирішення проблеми.

З перерахованих вимог до вироблюваних сценаріїв обов'язковою НЕ є вимога:

- 1) комплексності;
- 2) доцільності;
- 3) несуперечності;
- 4) логічності.

Інформацію в органі публічного адміністрування керівники середньої ланки отримують за допомогою:

- 1) особистої участі в засіданнях;
- 2) особистого контролю витрат на виробництво продукції,
- 3) особистого експерименту;
- 4) особистого проведення тест-дослідження.

До важливих відмінностей економічної ефективності менеджменту від соціальної можна віднести:

- 1) залежність від виробничої діяльності підприємства;
- 2) вплив способу передачі інформації;
- 3) оцінку через якісні показники;
- 4) залежність від зовнішнього середовища органу публічного адміністрування.

До мотивів трудової діяльності НЕ відносяться мотиви:

- 1) безпеки;
- 2) підпорядкування;
- 3) опору;
- 4) придбання.

До об'єктів планування в органі публічного адміністрування НЕ відносяться:

- 1) маркетинг;
- 2) кадри;
- 3) фінанси;
- 4) квоти.

До організаційних структур управління НЕ відносяться:

- 1) матричні;
- 2) лінійно-функціональні;
- 3) неформальні;
- 4) дивізіональні.

До принципів функції органу публічного адміністрування в теорії менеджменту не відносяться:

- 1) надійність;
- 2) ритмічність;
- 3) спеціалізація;
- 4) універсальність.

Критерієм ефективності менеджменту в публічному адмініструванні не є:

- 1) співвідношення витрат до доходів на управління;
- 2) техніко-економічні показники;
- 3) рівень заробітної плати керівника органу публічного адміністрування;
- 4) ступінь задоволеності співробітників в результатах своєї діяльності.

Лідерство в теорії менеджменту в публічному адмініструванні можна визначити як:

- 1) перемогу в конфлікті;
- 2) умови функціонування органу публічного адміністрування;
- 3) здатність впливати на особистість і групи людей;
- 4) розмір заробітної плати керівника.

Лінійна організаційна структура управління персоналом передбачає:

- 1) дворівневе керівництво, існуюче в невеликих організаціях;
- 2) множинність підпорядкованості персоналу різним керівникам відповідно до кола вирішуваних завдань;
- 3) відносну автономність в роботі, просту одномірність зв'язків, можливість самоврядування;
- 4) тимчасову основу роботи, підвищення багатоланковості оргструктури.

На етапі «Аналіз ситуації» здійснюється:

- 1) встановлення фактичних значень показників і аналіз відхилень від нормативних значень;
- 2) тільки встановлення фактичних значень показників;
- 3) тільки аналіз відхилень від нормативних значень;
- 4) тільки призначення нормативних значень показників.

Об'єднання в несуперечливий процес задоволення потреб споживача в менеджменті органу публічного адміністрування забезпечують цілі:

- 1) вищого керівництва;
- 2) постачальників основних ресурсів;
- 3) органу публічного адміністрування (загальні та специфічні);
- 4) провідних конкурентів.

Однією з дій при управлінні конфліктом в органі публічного адміністрування є:

- 1) напруга;
- 2) встановлення причини;
- 3) відсутність згоди;
- 4) відмінності в цінностях.

Показником впливу вдосконалення управління діловою кар'єрою працівників на результати діяльності органу публічного адміністрування є:

- 1) вжиття заходів заохочення за виконану роботу з резервування кадрів;
- 2) контроль реалізації планів розвитку ділової кар'єри;
- 3) скорочення витрат на набір кадрів;

4) контроль виконання керівниками підрозділів роботи з управління діловою кар'єрою.

Превентивна кадрова політика проводиться в разі, коли керівництво органу публічного адміністрування:

- 1) має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації,
- 2) не має чітко розробленої програми дій щодо персоналу;
- 3) має не тільки прогноз, але і засоби впливу на ситуацію;
- 4) не має якісного діагнозу та обґрунтованого розвитку ситуації, але прагне впливати на неї.

Принципом планування в сучасному менеджменті є:

- 1) від минулого до майбутнього;
- 2) від майбутнього до теперішнього;
- 3) від нормативного управління до раціонального управління;
- 4) від управління фінансами до управління збутом.

Принципи управління в теорії менеджменту – це:

- 1) отримання додаткових конкурентних переваг на ринку;
- 2) оптимізація часу виконання робіт;
- 3) правила, норми, розпорядження до дії;
- 4) дроблення основних функцій управління.

При формуванні в органі публічного адміністрування робочого місця враховується:

- 1) комплекс нормативно-технічних документів;
- 2) вимоги ергономіки;
- 3) виробнича потреба, програма робіт;
- 4) робочі параметри органу публічного адміністрування.

При русі від оперативних до стратегічних рішень можливість виправлення невірної прийнятих рішень:

- 1) зменшується;
- 2) веде себе непередбачувано;
- 3) збільшується;
- 4) не змінюється.

Розробником піраміди ієрархії основних споживачів є:

- 1) Д. МакКлелланд;
- 2) К. Альдерфер;
- 3) А. Маслоу;
- 4) Ф. Герцберг.

Самоменеджмент – це:

- 1) значимість, якою індивід наділяє себе в цілому;
- 2) метод отримання знань на основі самостійних занять;
- 3) внутрішній вплив, що виробляється самою системою;
- 4) цілеспрямоване використання керівником випробуваних методів і практичних прийомів роботи в повсякденній діяльності.

Соціально-психологічні методи менеджменту сприяють формуванню в органі публічного адміністрування :

- 1) ієрархічних відносин;
- 2) адміністративного примусу;

- 3) морально-психологічного клімату;
- 4) інфраструктури.

Стрес на робочому місці вимагає:

- 1) усунення;
- 2) звернення до лікаря;
- 3) регулювання;
- 4) підтримання.

Сутність координації як загальної функції управління полягає в:

- 1) виявленні проблеми в процесі виробництва;
- 2) задоволення потреб клієнтів;
- 3) своєчасності вжиття заходів щодо забезпечення рівномірного ходу виробничого процесу;
- 4) максимізації прибутку.

Творчість менеджерів в процесі управління реалізується за допомогою:

- 1) функцій менеджменту;
- 2) діагностики проблеми;
- 3) впровадження ефективної системи преміювання;
- 4) підвищення якості продукції.

Успіх органу публічного адміністрування визначається:

- 1) раціональним поєднанням ринку і державного регулювання;
- 2) орієнтацією на людину і її можливості;
- 3) здатністю органу публічного адміністрування адаптуватися до змін зовнішнього середовища;
- 4) раціональною організацією виробництва.

Керуючий проектом – це:

- 1) фізична або юридична особа, яка буде використовувати результати проекту;
- 2) юридична особа, що забезпечує фінансові, матеріальні та людські ресурси для здійснення проекту;
- 3) фізична або юридична особа, що забезпечує інвестиції проекту;
- 4) організаційна структура, що здійснює функції управління проектом.

Функцією підсистеми мотивації і стимулювання персоналу є:

- 1) аналіз ситуації оргструктури управління;
- 2) управління зайнятістю персоналу;
- 3) нормування і тарифікація трудового процесу;
- 4) розробка кадрової політики органу публічного адміністрування.

Біля витоків школи наукового управління стояв:

- 1) А. Файоль;
- 2) Ф. Тейлор;
- 3) Д. Гетті;
- 4) М. Фоллетт.

На використанні даних точних наук базувалися дослідження вчених школи:

- 1) наукового управління;
- 2) класичної або адміністративної;
- 3) науки управління або кількісний підхід;

4) поведінкових наук.

Для організацій, що чинять опір змінам і мають негнучкі оргструктури і стійкі завдання характерний наступний тип управління:

- 1) адхократичний;
- 2) ієрархічний;
- 3) органічний;
- 4) авторитарний.

Організація зазвичай не ставить перед собою мету:

- 1) скорочення виробництва;
- 2) примноження прибутку;
- 3) виживання;
- 4) розширення виробництва.

Основною сучасною тенденцією у розвитку організацій є:

- 1) розукрупнення організацій;
- 2) прискорення в розвитку організацій;
- 3) зниження значущості ієрархій;
- 4) зниження організованості.

Споживачів продукції слід віднести до чинників:

- 1) безпосереднього оточення органу публічного адміністрування;
- 2) внутрішнього середовища органу публічного адміністрування;
- 3) загального зовнішнього оточення органу публічного адміністрування;
- 4) позаорганізаційних.

Принцип управління «єдиноначальність» вперше описали представники:

- 1) школи людських відносин,
- 2) школи наукового управління,
- 3) класичної або адміністративної школи,
- 4) школи науки управління або кількісний підхід.

Виробляти і проводити політику взаємодії із зовнішнім середовищем повинен наступний рівень управління організацією:

- 1) всі рівні,
- 2) низовий,
- 3) вищий,
- 4) середній.

Ратували за підвищення турботи про керівників і підлеглих представники школи:

- 1) адміністративної,
- 2) науки управління або кількісний підхід,
- 3) людських відносин,
- 4) поведінкових наук.

Батьківщиною менеджменту є:

- 1) Німеччина,
- 2) Франція,
- 3) США,
- 4) Японія.

Відомі наукові підходи в менеджменті хронологічно розташовані так:

- 1) поведінковий, ситуаційний, кількісний, системний,
- 2) кількісний, ситуаційний, поведінковий, системний,
- 3) поведінковий, кількісний, системний, ситуаційний,
- 4) ситуаційний, поведінковий, системний, кількісний.

Менеджмент – це:

- 1) наука і мистецтво,
- 2) практика і управління,
- 3) наука, практика і мистецтво,
- 4) мистецтво.

В системі управління органом публічного адміністрування можна виділити наступні підсистеми:

- 1) формальну і неформальну,
- 2) нормативну і маркетингову,
- 3) структурно-інформаційну, інформаційно-поведінкову і саморозвитку,
- 4) адміністративну і виробничу.

Найбільший внесок в розвиток класичної, або адміністративної, школи управління зробив:

- 1) Э. Мейо,
- 2) А. Файоль,
- 3) Ф. Тейлор,
- 4) М. Фоллетт.

Менеджмент виділився в самостійну галузь знань:

- 1) в середні віки,
- 2) в середині ХХ ст.,
- 3) на рубежі ХІХ і ХХ ст.,
- 4) в ХVІІІ ст.

Менеджментом є:

- 1) головний принцип управління,
- 2) виключно теорія управління,
- 3) теорія і практика управління,
- 4) виключно практика управління.

Родоначальником «школи людських відносин» був:

- 1) А. Маслоу,
- 2) Є. Мейо,
- 3) Р. Оуен,
- 4) М. Фоллетт.

Твердженням, яке вірно характеризує поняття менеджмент, є:

- 1) менеджмент – це державне управління,
- 2) менеджмент – це громадське управління,
- 3) менеджмент – це управління господарською діяльністю,
- 4) менеджмент – це управління підприємством за наймом.

Існують наступні види самоконтролю менеджера:

- 1) адміністративний, виробничий, фінансовий,
- 2) попередній, функціональний, вартісний,

- 3) проміжний і кінцевий,
- 4) формальний і неформальний.

Основними складовими «організаторських здібностей» є:

- 1) вміння працювати з людьми, впливати на них,
- 2) лідерство, здатність вести за собою,
- 3) контактність, стійкість до стресів, домінантність,
- 4) здатність впливати на людей, вирішувати конфлікти.

Система управління в елементарному вигляді включає в себе:

- 1) принципи, методи і функції управління,
- 2) сукупність об'єктів управління,
- 3) суб'єкт, об'єкт управління і зв'язки,
- 4) сукупність органів управління.

За фотографією робочого дня вивчають:

- 1) втрати робочого часу,
- 2) способи виконання завдань,
- 3) структуру витрат часу,
- 4) методи роботи керівника.

Не існує наступних методів менеджменту в публічному адмініструванні:

- 1) матеріального і адміністративного,
- 2) соціально-психологічного та економічного,
- 3) ліберального і морального,
- 4) соціально-психологічного.

Група економічних методів менеджменту в публічному адмініструванні включає в себе методи:

- 1) трудові нормативи,
- 2) нормативи рентабельності та взаємовідносин з бюджетом,
- 3) економічного стимулювання,
- 4) фінансування і кредитування.

Спрямовані на організацію процесу виробництва і управління та ґрунтуються на правовому забезпеченні управління наступні методи управління:

- 1) соціальні,
- 2) економічні,
- 3) організаційно-розпорядчі,
- 4) соціально-психологічні.

Професіоналізм менеджера в публічному адмініструванні означає:

- 1) знання технології галузі,
- 2) досвід практичної роботи в галузі,
- 3) управлінську підготовку,
- 4) роботу на постійній професійній основі.

Основними формами впливу на колектив в органі публічного адміністрування є:

- 1) підвищення і активізація творчої ініціативи членів колективу,
- 2) встановлення в колективі сприятливого морального клімату,
- 3) переконання, як метод виховання і формування особистості,
- 4) використання критики і самокритики.

В центрі кола самоменеджменту знаходиться функція:

- 1) постановки цілей,
- 2) планування,
- 3) роботи з інформацією,
- 4) самоконтролю.

Менеджер в органі публічного адміністрування насамперед повинен бути:

- 1) економістом,
- 2) фахівцем з управління,
- 3) фахівцем даної галузі,
- 4) соціологом.

Адміністративні методи управління в публічному адмініструванні ґрунтуються на:

- 1) штрафних санкціях,
- 2) економічних інтересах об'єктів управління,
- 3) законодавчих і нормативних актах,
- 4) впливі на соціально-побутові умови працюючих.

Загальними методами управління є:

- 1) відтворювальні і маркетингові,
- 2) законодавчі та нормативні,
- 3) адміністративні, економічні та соціально-психологічні,
- 4) мережеві і балансові

Самоменеджментом є:

- 1) здатність і можливість системи планувати і організувати свою діяльність;
- 2) самостійність в діяльності менеджера;
- 3) організація особистої роботи керівника;
- 4) вільне розпорядження своїм часом.

Соціально-психологічні методи управління в публічному адмініструванні ґрунтуються на:

- 1) морально-психологічному кліматі;
- 2) законодавчих і нормативних актах;
- 3) впливі на свідомість і соціальні умови;
- 4) матеріальному інтересі працівників.

Поняття «принципи менеджменту» вперше ввів:

- 1) А. Маслоу,
- 2) Ф. Тейлор,
- 3) А. Файоль,
- 4) П. Гетті.

Методами управління в публічному адмініструванні є:

- 1) основні правила управління,
- 2) управлінські закони,
- 3) способи впливу суб'єкта на об'єкт,
- 4) закономірності управління.

Для лідера в публічному адмініструванні правомірним є твердження:

- 1) він організовує роботу;
- 2) він веде за собою;

- 3) він просто існує;
- 4) він управляє.

Головними цілями застосування соціально-психологічних методів в органі публічного адміністрування є:

- 1) організаційне регламентування, нормування та організаційно-методичне інструктування;
- 2) підвищення продуктивності і якості роботи;
- 3) формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі;
- 4) використання принципів і методів оцінки та стимулювання підвищення ефективності праці на кожному робочому місці.

Наукова організація праці в органі публічного адміністрування ґрунтується на:

- 1) використанні досвіду інших менеджерів,
- 2) чіткому поділі праці,
- 3) використанні досліджень і передового досвіду,
- 4) суворому дотриманні дисципліни, регламенту.

Стилю керівництва «наказ» відповідає наступна дія:

- 1) роз'яснення виконання,
- 2) контроль,
- 3) постановка задачі,
- 4) виконання.

Сукупність індивідів, що взаємодіють один з одним і які усвідомлюють свою приналежність до даної сукупності, є:

- 1) організацією,
- 2) групою,
- 3) неформальною групою,
- 4) компанією.

При роботі з неформальною групою слід:

- 1) використовувати тільки соціально-психологічний метод,
- 2) найбільш часто використовувати адміністративний метод,
- 3) поєднувати різні методи управління,
- 4) використовувати психологічний метод.

У творчих, наукових колективах з високою мотивацією до роботи при добре налагодженому виробничому процесі краще застосувати:

- 1) ліберальний або пасивний стиль,
- 2) стиль жорсткого адміністрування,
- 3) демократичний стиль,
- 4) стиль «батога і пряника».

Неформальний лідер в системі публічного адміністрування може здійснювати:

- 1) негативний вплив на своїх колег,
- 2) як позитивний, так і негативний вплив на своїх колег,
- 3) позитивний вплив на колег,
- 4) помірний вплив на колег.

Авторитарне керівництво в органі публічного адміністрування характеризується:

- 1) невтручанням керівництва в процес прийняття рішень;

- 2) високим ступенем одноосібної влади керівника;
- 3) поділом влади й участю працівників в управлінні;
- 4) низьким ступенем одноосібної влади керівника.

Члени неформальної групи органу публічного адміністрування:

- 1) користуються підтримкою керівництва,
- 2) є її заручниками,
- 3) задовольняють свої потреби в спілкуванні, взаємодопомозі, приналежності,
- 4) не користуються підтримкою керівництва.

Слабкий ступінь емоційної близькості, орієнтація на ділові якості характеризує:

- 1) неформальну організацію,
- 2) будь-яку організацію,
- 3) формальну організацію,
- 4) групу.

Процесом управління в органі публічного адміністрування є:

- 1) послідовна діяльність менеджера,
- 2) сукупність принципів і методів управління,
- 3) сукупність безперервних, взаємопов'язаних функцій,
- 4) діяльність менеджера.

Для того, щоб використовувати владу, засновану на винагороді, слід:

- 1) мати у своєму розпорядженні певні ресурси,
- 2) мати систему жорсткого контролю,
- 3) мати налагоджену систему мотивації,
- 4) мати певні знаряддя праці.

Стиль керівництва – це:

- 1) система розроблених норм взаємин між керівником і підлеглим;
- 2) порядок введення змін в роботу органу публічного адміністрування;
- 3) найбільш звична манера поведінки керівника по відношенню до підлеглих;
- 4) манера поведінки.

Для керівників вищого рівня існує наступна норма керованості:

- 1) десять осіб
- 2) сім осіб
- 3) п'ятнадцять осіб
- 4) дві особи

Функцією управління в органі публічного адміністрування є:

- 1) управлінська діяльність,
- 2) посадовий обов'язок менеджера,
- 3) окремий вид управлінської діяльності,
- 4) робочий процес.

В разі одноосібного прийняття рішень перед підлеглими слід ставити завдання наступним чином:

- 1) мету слід визначати спільно зі співробітниками;
- 2) треба ставити часткові завдання;
- 3) завдання повинні бути поставлені відповідно до функціонального напрямку виконавців;
- 4) приймати рішення одноосібно.

Основні причини вступу в формальні групи:

- 1) взаємодопомога, спільні інтереси, захоплення;
- 2) отримання кредиту на пільгових умовах;
- 3) винагорода, заробітна плата, престиж;
- 4) депресивність, незацікавленість в роботі.

У процесі роботи органу публічного адміністрування формальні і неформальні групи:

- 1) змагаються;
- 2) протистоять, конфліктують;
- 3) взаємодіють між собою;
- 4) конкурують між собою.

Людина, яка має можливість впливати на групу людей, управляти і організовувати їх роботу в органі публічного адміністрування, є:

- 1) авторитетним працівником,
- 2) формальним лідером,
- 3) неформальним лідером,
- 4) державним службовцем.

Суб'єктом управління є:

- 1) орган, що сприймає управлінські впливи людини,
- 2) будь-який орган в системі управління,
- 3) орган, який здійснює управлінські впливи,
- 4) орган, який не здійснює управлінські впливи.

Існування неформальної групи в органі публічного адміністрування:

- 1) показник слабкості керівника;
- 2) результат вмілого керівництва;
- 3) природне явище для органу публічного адміністрування;
- 4) показник невиконання своїх обов'язків працівниками.

У процесі мотивації членів неформальної групи слід:

- 1) використовувати ті ж методи і стратегію мотивації, що і щодо інших працівників,
- 2) поліпшити їм умови праці,
- 3) встановити, які потреби вони відчують,
- 4) погіршити їм умови праці.

Спонтанно виникаючі групи людей, які регулярно вступають у взаємодію для досягнення певної мети, називаються:

- 1) формальною організацією,
- 2) складною організацією,
- 3) неформальною організацією,
- 4) бандитським угрупованням.

Ліберальний або пасивний стиль керівництва в органі публічного адміністрування слід застосовувати у наступних випадках:

- 1) співробітники мають різний рівень освіти;
- 2) співробітники мають приблизно однаковий рівень освіти;
- 3) співробітники мають різний інтелектуальний рівень;
- 4) в армії.

Якщо в органі публічного адміністрування існує неформальна організація, тоді слід:

- 1) виявити її лідера і перевести його в інший підрозділ,
- 2) наділити її членів більшою відповідальністю,
- 3) співпрацювати з нею,
- 4) відмовитись співпрацювати з нею.

Неформальна організація представляє собою:

- 1) об'єднання недобросовісних працівників,
- 2) об'єднання працівників на основі загальних інтересів, переконань,
- 3) об'єднання працівників, незадоволених умовами праці,
- 4) об'єднання працівників, незадоволених розміром заробітної плати.

Для того, щоб використовувати владу, засновану на винагороді, слід:

- 1) мати систему жорсткого контролю,
- 2) мати у своєму розпорядженні певні ресурси,
- 3) мати налагоджену систему мотивації,
- 4) мати систему обліку ресурсів.

Завдяки розробці школи людських відносин була:

- 1) розроблена методика аналізу роботи і робочого місця,
- 2) створена теоретична база для побудови автоматизованих систем управління,
- 3) переосмислена правильність концепції Ф. Тейлора і його теорії «батога і пряника»,
- 4) введена в науковий обіг концепція «людини економічної».

Об'єктом вивчення курсу «Менеджмент в публічному адмініструванні» є:

- 1) керівник і його робота;
- 2) управлінський цикл і його складові;
- 3) орган публічного адміністрування та його структура;
- 4) процес управління як масове явище.

Системний підхід використовується при:

- 1) розподілі повноважень між лінійними і функціональними керівниками;
- 2) визначенні оптимального способу вирішення управлінського завдання;
- 3) виробленні місії органу публічного адміністрування;
- 4) поясненні характеру роботи керівників.

Наука «менеджмент» виникла в умовах:

- 1) краху епохи «вільного підприємництва»;
- 2) зростання активності працівників, розквіту профспілкового руху;
- 3) становлення великого бізнесу;
- 4) переходу до фабричного виробництва.

Ключове поняття школи науки управління:

- 1) трудова норма;
- 2) функція;
- 3) управлінське завдання;
- 4) людський фактор.

Процесний підхід дозволив:

- 1) виключити науковий пошук кращих варіантів рішень, як своєрідних ліків від усіх хвороб;
- 2) визнати фактори зовнішнього середовища і відпрацювати методики їх аналізу;

- 3) автоматизувати частину процесів управління;
- 4) широко використовувати математичні методи в управлінні.

Людина в процесі виробництва розглядається як «жива машина, що вимагає регулювання» представниками школи:

- 1) людських відносин;
- 2) науки управління;
- 3) наукової;
- 4) класичної.

При системному підході розвиток органу публічного адміністрування трактується як процес:

- 1) зміни пристрою системи управління;
- 2) безперервного вдосконалення технологічної підсистеми;
- 3) переходу на новий життєвий цикл;
- 4) розширення масштабів діяльності.

Людина в процесі виробництва розглядається як «активний чинник, що вимагає особливої уваги» представниками школи:

- 1) наукової;
- 2) науки управління;
- 3) людських відносин;
- 4) класичної.

В рамках школи людських відносин були розроблені:

- 1) принципи визначення норми керованості;
- 2) основні прийоми формалізації управлінських завдань;
- 3) основні теорії мотивації;
- 4) принципи нормування праці.

Як об'єкт розгляду при системному підході виступає:

- 1) управлінське завдання;
- 2) сполучний процес;
- 3) організація;
- 4) ситуація.

Ситуаційний підхід дозволив:

- 1) визнати фактори зовнішнього середовища і відпрацювати методики їх аналізу;
- 2) широко використовувати математичні методи в управлінні;
- 3) виключити науковий пошук кращих варіантів рішень, як своєрідних ліків від усіх хвороб;
- 4) автоматизувати частину процесів управління.

Об'єктом вивчення в школі людських відносин є:

- 1) окреме управлінське завдання;
- 2) процес управління;
- 3) закони взаємодії об'єкта і суб'єкта управління;
- 4) робоче місце і виконувана на ньому робота.

Основний метод дослідження, використовуваний науковою школою управління – це:

- 1) побудова математичної моделі;
- 2) аналіз накопиченого досвіду;

- 3) хронометраж;
- 4) опитування.

Розвиток школи науки управління дозволив:

- 1) пояснити логіку поведінки працівника в організації;
- 2) визнати важливість ситуаційних змінних;
- 3) використання ЕОМ для вирішення ряду управлінських завдань;
- 4) скоротити непродуктивні витрати праці і часу.

В основі концепції класичної школи управління лежить наступне твердження: «Робота будь-якого керівника ...»

- 1) носить індивідуальний характер, саме тому управління – це і наука, і мистецтво;
- 2) визначається конкретними особливостями даного органу публічного адміністрування, тому так важливий досвід;
- 3) однотипна і не залежить від особливостей технологічного процесу;
- 4) завжди конкретна і повинна здійснюватися в рамках, прописаних в інструкціях.

Відмінності між національними системами управління визначає:

- 1) релігія;
- 2) закон;
- 3) менталітет;
- 4) традиція.

Основним методом дослідження, який використовується школою людських відносин, є:

- 1) аналіз накопиченого досвіду;
- 2) побудова математичної моделі;
- 3) опитування;
- 4) хронометраж.

«При правильній організації власної роботи кожен керівник може добитися успіху». Так вважав:

- 1) Ф. Тейлор;
- 2) А. Файоль;
- 3) Г. Форд;
- 4) А. Слоун.

Менеджери – це:

- 1) посадові особи, які здійснюють контакти з зовнішнім середовищем органу публічного адміністрування;
- 2) посадові особи, які мають повноваження щодо розпорядження ресурсами органу публічного адміністрування;
- 3) посадові особи, які мають підлеглих;
- 4) власники органу публічного адміністрування.

Основний метод дослідження, який використовується новою школою – це:

- 1) хронометраж;
- 2) побудова графічної моделі;
- 3) побудова математичної моделі;
- 4) поділ цілого на частини і їх детальний аналіз.

Модель «чорний ящик» розглядає організацію як систему:

- 1) закрити;

- 2) постійну;
- 3) відкрити;
- 4) тимчасову.

Мета існування органу публічного адміністрування:

- 1) випуск товарів широкого вжитку;
- 2) отримання прибутку;
- 3) задоволення конкретної потреби споживача;
- 4) отримання прибутку і виплата податків.

Розгляд органу публічного адміністрування як деякої цілісності, що складається з взаємозалежних частин, характерно для:

- 1) ситуаційного підходу;
- 2) процесного підходу;
- 3) системного підходу;
- 4) стратегічного підходу.

Функціональний керівник:

- 1) має право приймати остаточні рішення;
- 2) допомагає лінійному керівнику приймати якісні рішення;
- 3) не має права підписувати документи;
- 4) відповідає за всі аспекти діяльності структурної одиниці

Число рівнів ієрархії в системі управління визначається відповідно до:

- 1) штатного розкладу;
- 2) коефіцієнта керованості;
- 3) лінійного керівництва;
- 4) функціональних керівників.

Організаційна структура – це:

- 1) одна з імітаційних моделей органу публічного адміністрування;
- 2) документ, що закріплює розподіл функціональних обов'язків в органі публічного адміністрування;
- 3) документ, що закріплює певний спосіб угруповання і підпорядкування формальних груп в органі публічного адміністрування;
- 4) перелік підрозділів формальної організації,

На структурних схемах лінійні повноваження зображуються:

- 1) кольоровою лінією;
- 2) уявною лінією;
- 3) суцільною лінією;
- 4) пунктирною лінією.

Число підлеглих у керівника органу публічного адміністрування залежить від:

- 1) займаної посади;
- 2) типу функції (основна, допоміжна, обслуговуюча);
- 3) рівня ієрархії;
- 4) виду організації.

Проблема визначення норми керованості виникає при:

- 1) відокремленні управлінських функцій;
- 2) горизонтальному поділі праці;

- 3) вертикальному поділі праці;
- 4) груповій роботі.

Лінійні повноваження будуються за принципом:

- 1) ми робимо спільну справу, тому вирішуємо разом;
- 2) я більше знаю, я раджу;
- 3) підпорядкування нижчих рівнів вищим рівням;
- 4) кожен робить свою справу і тому незалежний.

Теорія ділить всі повноваження на:

- 1) технологічні та управлінські;
- 2) матеріальні та інформаційні;
- 3) лінійні і функціональні;
- 4) формальні і неформальні.

Організаційна структура сучасного органу публічного адміністрування формується виходячи з:

- 1) знання стану справ в інших організаціях;
- 2) досвіду і знань керівника;
- 3) специфіки органу публічного адміністрування, його масштабів і прийнятої стратегії розвитку;
- 4) матеріальних можливостей власників фірми.

Норма керованості визначається за наступним принципом:

- 1) чим більша норма, тим економічно вигідніша система управління;
- 2) не для кожного рівня ієрархії слід розраховувати свою норму;
- 3) чим нижчий рівень ієрархії, тим більша норма;
- 4) чим більше рівнів ієрархії, тим різноманітніша норма.

Поділ праці в сфері управління в органі публічного адміністрування відбувається по:

- 1) функціях;
- 2) групах;
- 3) вертикалі і горизонталі;
- 4) рівнях ієрархії.

Проблема визначення норми керованості органу публічного адміністрування полягає у визначенні числа:

- 1) керівників системі управління;
- 2) підлеглих у одного керівника;
- 3) заступників у керівника;
- 4) функціональних відділів, якими може успішно управляти один заступник.

Термін «діапазон контролю» в органі публічного адміністрування характеризує:

- 1) функціональні обов'язки;
- 2) сферу відповідальності;
- 3) чисельність підлеглих;
- 4) владні повноваження.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література:

1. Вступ до публічного адміністрування : навчальний посібник / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко, Л. Ю. Гордієнко та ін. ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Гавкалової Н. Л. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 382 с.
2. Гірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент: теоретичні основи і практикум. Навчальний посібник. К. : «Магнолія плюс», Львів: «Новий світ – 2000», 2013. 336 с. URL: <https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/9333/1/%D0%93%D1%96%D1%80%D0%BD%D1%8F%D0%BA1.pdf>
3. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту. Підручник. Львів : Бак, 2019. 429 с.
4. Дикань Н. В., Борисенко Л. І. Менеджмент : навч. посіб. К. : Знання, 2018. 389 с. (Вища освіта ХХІ століття). URL: <http://www.lowcostbooks.com.ua/menedzhment-navchalnij-posibnik-nv-dikan-borisenko/p-881.html>
5. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта інвестиційного зростання. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2018. 480 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).
6. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Карпінська О. Б. Ділове адміністрування : навчальний посібник / За ред. проф. Б. А. Карпінського. 2-ге вид. Львів : ГАЛІЧ-ПРЕС, 2021. 412 с. (Серія «Держава і управління»).
7. Основи менеджменту: Конспект лекцій [Електронний ресурс]: навч. посіб. / Т.В. Лазоренко, С.О. Пермінова. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 166 с. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/41193/1/Managment.pdf>
8. Основи публічного адміністрування : навч. посіб. / Ю. П. Битяк, Н. П. Матюхіна, М. С. Ковтун та ін. ; за заг. ред. Н. П. Матюхіної. Харків : Право, 2018. 172 с. URL: https://pravo-izdat.com.ua/image/data/Files/485/3_Osnovi_publichnogo_administruvannja_NP_vnutri.pdf
9. Публічне управління та адміністрування: теоретичні та практичні аспекти: навч. посібник / С. В. Панченко, О. Г. Дейнека, О. В. Дикань та ін. Харків: УкрДУЗТ, 2019. 380 с. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/2215/1/%d0%9d%d0%b0%d0%b2%d1%87%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b8%d0%b9%20%d0%bf%d0%be%d1%81%d1%96%d0%b1%d0%bd%d0%b8%d0%ba.pdf>
10. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с. URL: <https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-03/%D0%A3%20%D0%BF%202018.pdf>

Додаткова література

11. Бакуменко В.Д. Особливості публічного управління та адміністрування: навч. посіб. К. : Вид-во Ліра-К, 2016. – 256 с. URL: <https://img.yakaboo.ua/media/mediagallery/pdf/1/2/12239.pdf>
12. Балабанова Л. В. Сардак О. В. Управління персоналом: Навчальний посібник. К. : ВД «Професіонал», 2016. 512 с. URL: <https://elib.chdtu.edu.ua/e-books/2989>
13. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2019. 502 с. URL: http://eprints.library.odku.edu.ua/id/eprint/5398/1/VinogradskiyMD_VinogradskaAM_ShkanovaOM_Upr_pers_2009.pdf
14. Вороніна Ю. Є. Теорія та практика публічного управління та адміністрування [Текст] : навчальний посібник / Ю. Є. Вороніна. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2020. 204 с. URL: http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/11883/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%284%29%20%281%29%20%281%29.pdf
15. Гевко І. Б. Методи прийняття управлінських рішень: підручник. К: Кондор, 2019. 187 с.

16. Гордієнко Л. Ю. Публічне врядування : навчальний посібник / Л. Ю. Гордієнко, С. В. Лукашев. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 388 с. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10477/1/2015-%D0%93%D0%BE%D1%80%D0%B4%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9B.%20%D0%AE.%2C%20%D0%9B%D1%83%D0%BA%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%B2%20%D0%A1.%20%D0%92.pdf>
17. Державне та регіональне управління: [підручник] / Є.Г. Карташов, В.В. Євдокимов, І.О. Драган, О.І. Дацій та ін.; за заг. ред. Є.Г. Карташова. Київ : Освіта України, 2019. 248 с. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/struktura/kaf_upravl_proekt/material/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%94%D0%B5%D1%80%D0%B6_%D1%82%D0%B0_%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%96%D0%BE%D0%BD_%D1%83%D0%BF%D1%80_%D0%9A%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%88%D0%BE%D0%B2_%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_2019.pdf
18. Дикань Н. В., Борисенко Л. І. Менеджмент : Навчальний посібник. К. : Знання, 2018. 389 с. (Вища освіта XXI століття). URL: <http://www.lowcostbooks.com.ua/menedzhment-navchalnij-posibnik-nv-dikan-borisenko/p-881.html>
19. Дрешпак В. М. Комунікації в публічному управлінні : Навчальний посібник. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2015. 168 с. URL: www.aup.com.ua/book/011
20. Збірник ситуаційних вправ з дисциплін управлінського спрямування : навч. посіб. / за заг. ред. А.В. Вакуленко. К. : КНЕУ, 2016. 200 с.
21. Інформаційно-аналітична діяльність в державному управлінні: навчально-методичні матеріали / Авт.: С. О. Телешун, І. В. Рейтерович. К. : Вид-во НАДУ, 2013. 44 с.
22. Карпінський Б. А. Негативна синергічність: прояв у фінансовій продуктивності території. Монографія. Львів : Колір ПРО, 2017. 116 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).
23. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В. Особливості методів цільового адміністрування у стратегіології новаційної управлінської доктрини домінантної взаємодії за державотворчого патріотизму нації. *Сучасна парадигма публічного управління* / Матер. міжнар. наук.-практ. конф. (17-18 жовтня 2019 р., м. Львів). Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2019. С. 517–520. URL: https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/11/Zbirnyk_tezu_LNU_2019_Paradyhma_PU_oc.pdf
24. Карпінський Б. А., Гасюк Р. В., Бевзенко В. В. Пріоритети організації й оцінювання діяльності органів публічного адміністрування в умовах воєнного стану. *Нотатки сучасної науки*. 2023. № 7. Харків : СГ НТМ «Новий курс», 2023. С. 5–6. URL: <https://www.newroute.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/nsn-7.pdf>
25. Карпінський Б. А., Дерев'янюк В. А. Базова специфіка прийняття управлінських рішень у системі публічного адміністрування в умовах невизначеності та ризику // *Сучасні світові тенденції розвитку економіки, обліку, фінансів і права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції* (Полтава, 12 липня 2022 р.). Полтава : ЦФЕНД, 2022. С. 52–53. URL: http://www.economics.in.ua/2022/07/blog-post_20.html
26. Карпінський Б. А., Думич І.-Р. І. Стратегіологія розвитку й підвищення ефективності атестації персоналу системи публічного управління та адміністрування. *Молодий вчений*. 2019. №11. С. 507–511. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/11/109.pdf>
27. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б. Мотив як управлінська основа державотворчого патріотизму нації з позиції стратегіології розвитку держави. *Бізнес Інформ*. 2023. №2. С. 6–15. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-2-6-15>
28. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б. Основи партнерських й ділових відносин у сфері публічного управління та адміністрування за прояву державотворчого патріотизму нації і впливу інформаційно-комунікаційних збурень. *Наукові інновації та передові*

- технології. 2022. № 8(10). С. 335–349. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-8\(10\)-335-349](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-8(10)-335-349).
29. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б. Партнерські відносини за формування smart-урбаністики на засадах державотворчого патріотизму нації. *International Scientific Journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-7>
 30. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б., Грицишин О. П. Конфлікти та стреси в публічному адмініструванні і їх вплив на ефективність державотворчого патріотизму нації. *Молодий вчений*. 2020. № 5. С. 21–26.
 31. Карпінський Б. А., Карпінська О. Б., Пфістер Д. Г. Основи Smart-урбаністики на засадах державотворчого патріотизму нації: стратегіологія управління. *Наукові перспективи*. № 7(25). 2022. С. 232–252. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-7\(25\)-232-252](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-7(25)-232-252)
 32. Карпінський Б. А., Пфістер Д. Г. Формування й розвиток методів публічного адміністрування у забезпеченні комплексної системи розумного міста в агломераційних центрах. *Збірник тез звітної наукової конференції Львівського національного університету імені Івана Франка за 2022 рік* (електронне видання) : Секція факультету управління фінансами та бізнесу (Львів, 1-8 лютого 2023 р.). – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2023. С. 163–168. URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/10/ZBIRNYK_ZVITNA-KONF._2023.pdf
 33. Карпінський Б. А., Сало Ф. В. Управлінська стратегіологія: кадрове забезпечення системи публічного адміністрування в умовах воєнного стану. *Молодий вчений*. 2023. № 9(121). С. 53–58. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-9-121-11>
 34. Квіт С. Масові комунікації : підручник. К. : „Києво-Могилянська академія”, 2008. 206 с. URL: <https://www.twirpx.com/file/593898/>
 35. Комунікації в органах державної влади : посібник. К. : 2016. 95 с. URL: <https://www.slideshare.net/arynasatovska/ss-72555611>
 36. Конституція України. Затверджена ВР України 28.06.1996 р. // Відомості ВР України. 1996. №30.
 37. Концепція реформування публічної адміністрації в Україні [Електронний ресурс]. URL: <http://www.pravo.org.ua/files/administr.doc>.
 38. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту. Підручник. К. : Академвидав, 2013. 416 с. URL: <https://academia-pc.com.ua/product/59>
 39. Лазор О. Д. Основи публічного управління та адміністрування: навчально-методичний посібник / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор, І. Г. Юник. – К. : Ліра-К, 2017. – 268 с. URL: <https://lira-k.com.ua/preview/12291.pdf>
 40. Методичні рекомендації до самостійної роботи з навчальної дисципліни «Менеджмент» для студентів спеціалізації «Менеджмент організацій» усіх форм навчання / укл. С.К. Потьомкін, Л.О. Шишмарьова, Л.А. Лисенко та ін. Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. 188 с.
 41. Монастирський Г. Л. Теорія організації: Навчальний посібник. К. : Знання, 2016. 319 с.
 42. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник. – 3-те вид., випр. і доп. К. : Т-во «Знання», КОО, 2018. 435 с.
 43. Орлів М. С. Підготовка і прийняття управлінських рішень : навч.-метод. матеріали. К. : НАДУ, 2013. 40 с.
 44. Осовська Г. В., Осовський О. А. Основи менеджменту: Підручник. Видання 3-є, перероблене і доповнене. К. : «Кондор», 2016. 664 с. URL: http://megalib.com.ua/book/29_Osnovi_menedjmenty.html
 45. Петруня Ю. Є., Говоруха В. Б., Літовченко Б. В. та ін. Прийняття управлінських рішень. Навчальний посібник. 2-ге вид. К. : Центр учбової літератури, 2017. 216 с.
 46. Про лідерство. К. : КМ-БУКС, 2018. 216 с.
 47. Публічне адміністрування: електронний навчальний посібник / В.М. Нагаєв. Х.: ХНАУ, 2018. 278 с.

48. Публічне управління та адміністрування : навч. посібник / Скидан О. В., Якобчук В. П., Дацій Н. В., Ходаківський Є. І. [та ін.] ; за заг. ред. О. В. Скидана. Житомир : ЖНАЕУ, 2017. 705 с. URL: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/8495/1/Publichne_uchravlinnia_2017.pdf
49. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. Сергія Чернова, Валентини Воронкової, Віктора Банаха, Олександра Сосніна, Пранаса Жукаускаса, Йоліти Ввайнхардт, Регіни Андрюкайтене; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя: ЗДІА, 2016. 606 с. URL: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/monografii/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D0%90%D0%BB%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_2017.pdf
50. Публічне управління: навч. посібник / А. В. Стасишин, Г.В. Капленко, Г. О. Комарницька та ін. [за заг. ред. А. В. Стасишина]. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2019. 460 с. URL: <https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/komarnyts-ka-9-07-2019.pdf>
51. Публічне управління: термінологічний словник / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с. URL: https://dut.edu.ua/uploads/l_888_37081450.pdf
52. Ястремська О. М. Публічне адміністрування : навчальний посібник / О. М. Ястремська, Л. О. Мажник. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 132 с. URL: https://dut.edu.ua/uploads/l_1444_92306508.pdf
53. European Agency for Safety and Health at Work [Elektronic resource] / Access mode: <http://www.hsepeople.com/forum/topic/1127>
54. Karpinski B., Zalutka N. Formation and development of tax control in Ukraine: resources aspect / Rynek kapitalowy a koniunktura gospodarcza 2010 : perspektywa makroekonomiczna / Pod redakcja Andrzeja T. Szablewskiego, Marka Martina: monografie. Poland, Lodz : Politechnika Lodzka, 2011. S. 107-130.
55. Schein E. H. Organizational culture and leadership. – San Fransisco, CA.: Jossey-Bass Inc., 2019. 438 p. (The Jossey-Bass business & management series).

РЕСУРСИ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

1. Офіційне представництво Президента України. URL: www.president.gov.ua
2. Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua/>
3. Кабінет Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/>
4. Міністерство фінансів України. URL: <http://www.minfin.gov.ua/>
5. Державна служба статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua
6. Львівська національна наукова бібліотека України імені В. Стефаника. URL: <http://www.lsl.lviv.ua/index.php/uk/golovna2/>
7. Наукова бібліотека Львівського національного університету імені Івана Франка. URL: <https://lnulibrary.lviv.ua/en/about-us-en/>
8. Український центр сприяння розвитку публічно-приватного партнерства. URL: <https://www.ukrppp.com/>.