

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
**“СТРАТЕГІЧНИЙ КАДРОВИЙ
МЕНЕДЖМЕНТ”**
(для магістрів)

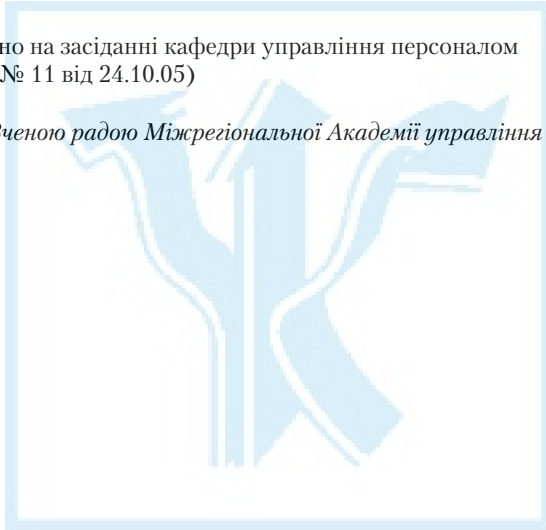
МАУП

Київ 2005

Підготовлено професором кафедри управління персоналом
В. М. Колпаковим

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 11 від 24.10.05)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



Колпаков В. М. Навчальна програма дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” (для магістрів). — К.: МАУП, 2005. — 24 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, програмний матеріал до вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”, вказівки до виконання самостійної та контрольної робіт, критерії оцінювання знань студентів, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2005

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Людство починає реалізовувати нову модель свого розвитку. Стратегія стійкого розвитку, сформована світовим співтовариством, вимагає відповідного кадрового забезпечення.

Підготовка нової людини, фахівця, професіонала потребує мобілізації сил і засобів, зміни системи цінностей і світосприйняття, обумовлює особливу роль навчання, виховання і розвитку, формування культури мислення, суспільної й індивідуальної свідомості, що відповідають гармонічній взаємодії і взаємному сприянню людини, суспільства і природи.

Стратегічний кадровий менеджмент спрямований на реалізацію кадрових стратегій, кадрової політики великих соціальних систем, основним об'єктом яких є людські ресурси. Управління людськими ресурсами в умовах зміни парадигми суспільного розвитку і діючої концепції соціального управління вимагає стратегічного управління.

Це принципово змінює роль стратегічного кадрового менеджменту в державі, на окремому підприємстві, орієнтуючи його на стратегічні цілі планетарної значимості, виживання і на розвиток людської цивілізації.

На вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” виділяється 108 годин. У процесі навчання студентами виконується курсова робота. Результати освоєння дисципліни оцінюються на семестровому (наприкінці семестру) і державному іспиті.

Мета вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” – сформувати у студентів комплекс знань, умінь і навичок у галузі теорії і практики стратегічного кадрового менеджменту. Предметом вивчення дисципліни є загальні основи стратегічного управління кадрами організації.

Випускник повинен бути підготовлений до вирішення професійних завдань на основі засвоєння дисциплін: з економіки, соціології, психології, менеджменту, акмеології, валеології тощо, володіти широким кругозором і культурою мислення, навичками проведення досліджень, зокрема:

знати:

- основні закономірності розвитку природи і суспільства;
- основи кадрової політики держави, законодавчі і нормативні акти з кадрових питань;

- еволюцію функції управління людськими ресурсами і тенденції розвитку кадрового менеджменту;
 - моделі диверсифікованості економічної діяльності, глобальної економіки, що формується;
 - механізм державного управління кадровими органами, реалізації кадрової політики;
 - теорію і практику стратегічного управління персоналом організації;
 - теорію соціального розвитку і управління, кадрової політики, психолого-педагогічні і моральні аспекти управлінської діяльності;
 - національні особливості у сфері стратегічного кадрового менеджменту;
 - роль і місце людини в сучасній системі управління трудовими ресурсами, ефективні підходи до обліку людського фактора в управлінні персоналом в організаціях;
 - теоретичні і практичні основи використання розвиваючих засобів акмеології;
 - зміст і порядок діяльності персоналу управління макrorівня при розробці і реалізації кадрових стратегій і кадрової політики;
 - концептуальні і технологічні основи розробки кадрових стратегій і кадрової політики;
 - особливості експлуатації АСУ у сфері кадрового менеджменту;
- уміти:*
- розкривати суперечності і тенденції розвитку сучасного кадрового менеджменту, визначати роль кадрових служб у вирішенні економічних, соціально-політичних завдань суспільного розвитку;
 - аналізувати погляди щодо природи кадрової політики і використання людського фактора наявні і що формуються;
 - використовувати в процесі виконання службових обов'язків знання в галузі вітчизняної і світової культури управління, культурологічні навички й уміння;
 - здійснювати сучасні методи стратегічного управління персоналом на практиці, приймати обґрунтовані стратегічні рішення з кадрових питань, організувати ефективний кадровий менеджмент в організації;

бути ознайомленим:

- із сучасними концепціями у сфері стратегічного управління персоналом, розвитку людських ресурсів;
- з методами, техніками, технологіями, що використовуються передовими школами управління персоналом у галузі підготовки керівників стратегічного рівня;
- з тенденціями розвитку і проблемами стратегічного кадрового менеджменту.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“СТРАТЕГІЧНИЙ КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

№ пор.	Назва теми
1	2
	Вступ
1	Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління
2	Стратегія в житті людини і суспільства
3	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
4	Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
5	Керівник у системі стратегічного управління
6	Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами
7	Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії
8	Стратегічне управління людськими ресурсами
9	Розробка системи стратегічного управління персоналом
10	Розробка кадрової політики
11	Розробка кадрової стратегії
12	Стратегічне управління маркетингом персоналу
13	Стратегічне управління розвитком персоналу
14	Стратегічне самовизначення персоналу організації
15	Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

1	2
16	Методи стратегічного управління кадрами
17	Підготовка персоналу стратегічного рівня
18	Теоретичні основи акмеологічного тренінгу
19	Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ
до вивчення дисципліни
“СТРАТЕГІЧНИЙ КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

Вступ

Джерела розвитку стратегічного кадрового менеджменту (СКМ) у поглядах, теоріях, концепціях Плашона, Х. Ортегі-і-Гассета, Дж. Віко, Ш. Гобіна і Л. Гумпловича, М. Вебера, Н. Я. Данилевського, Л. Н. Гумільова, П. А. Сорокіна, К. Ясперса.

Формаційний і цивілізований підходи до суспільного розвитку. Багатомірність і багатоваріантність суспільного розвитку. Синергетика як нове бачення світу, як теорія самореалізації. Системно-циклічний підхід до розуміння розвитку суспільства, людини. Теорія і практика кадрового менеджменту в світлі різних концепцій. Парадигми управління персоналом у ХХ столітті.

Соціальні закони, механізми їх дії в системі кадрового менеджменту. Особливості кадрового менеджменту з позицій теорій соціальної стратифікації М. Вебера і П. А. Сорокіна. Роль і місце кадрового менеджменту в концепції соціального ринкового господарства Л. Ерхарда, шведської моделі соціалізму Г. Мюрдаля. Філософія японського управління персоналом. Порівняльні характеристики систем стратегічного управління персоналом. Стратегічні концепції управління персоналом за кордоном. Концепція “людського капіталу”. Теорія людського капіталу. Концепція “аналізу людських ресурсів”. Стохастична позиційна модель.

Література [45; 52; 100; 127]

Тема 1. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління

Управління персоналом на стратегічному рівні. Об'єкт, предмет і категорії стратегічного кадрового менеджменту. Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту. Категорії стратегічного управління. Моделі стратегічного управління.

Література [30; 52; 66; 127; 128]

Тема 2. Стратегія в житті людини і суспільства

Поняття “стратегія”. Аналіз існуючих концепцій стратегії. Природа і компоненти стратегії у версіях сучасних авторів. Метод і стратегія. Класифікація стратегій. Стратегії людського життя в межах стратегічного кадрового менеджменту.

Література [9–12; 23; 25; 30; 52; 96; 97]

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

Людина як самокерована біосоціальна і духовна система. Суб'єктогенетичний підхід у стратегічному кадровому менеджменті. Самоуправління розвитком людини як фактор стратегічного кадрового менеджменту. Моделювання самоуправління (самоменеджменту) розвитком. Стратегічне самоуправління розвитком.

Література [6; 12; 17; 26; 27; 29; 31; 37; 47; 52; 116–119]

Тема 4. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту. Поняття діяльності. Принципи аналізу діяльності. Полісистемність діяльності у стратегічному кадровому менеджменті. Поняття про загальну теорію діяльності. Символи, схеми і мислення. Життєдіяльність і діяльність, представлені мовою схем і символів. Рефлексія у стратегічному кадровому менеджменті.

Література [4–9; 34; 52; 59; 95; 128]

Тема 5. Керівник у системі стратегічного управління

Загальні вимоги до керівника стратегічного рівня. Аналіз існуючих версій стратегічного мислення.

Особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії. Нове мислення в управлінні. Особливості способів підготовки (навчання).

Література [6; 11; 13; 20; 25; 31; 35; 48; 52; 53; 56; 78; 96; 104; 128]

Тема 6. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами

Акмеологія — ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту. Теоретико-методологічні основи акмеології. Історія виникнення акмеології, її основні поняття. Професіоналізм як ціль стратегічного кадрового менеджменту. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.

Організація і функціонування акмеологічної служби.

Література [4; 6–9; 52; 79; 83; 98]

Тема 7. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії

Методологія в системі стратегічного кадрового менеджменту. Теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії. Аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії.

Література [7; 25; 30; 52; 54; 68; 70; 122–125; 127]

Тема 8. Стратегічне управління людськими ресурсами

Якісні особливості людських ресурсів в Україні. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів.

Література [9; 12; 24; 28; 31; 52; 72; 75; 97; 107; 127]

Тема 9. Розробка системи стратегічного управління персоналом

Концептуальні основи системи управління кадрами. Стратегічне управлінське рішення — основа управління. Стратегічний механізм управління кадрами. Принципи і методи побудови систем управління персоналом. Завдання і функції системи управління персоналом. Особливості проектування системи стратегічного управління персоналом.

Література [12; 16; 22–25; 28; 29; 52; 54; 57; 69; 72; 125; 127]

Тема 10. Розробка кадрової політики

Політика як діяльність управлінського персоналу стратегічного рівня. Концептуальні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії. Класифікація кадрової політики як діяльності. Організація політичної кадрової діяльності. Схема і технологічний цикл кадрової політики. Досвід розробки і реалізації кадрової політики. Роль і місце кадрової політики в організації.

Література [30; 50; 52; 68; 99; 106; 115; 127]

Тема 11. Розробка кадрової стратегії

Концептуальна модель кадрової стратегії. Проблемні аспекти розробки стратегії. Досвід розробки стратегій. Розробка стратегій у працях американських фахівців. Розробка стратегії за О. Анісімовим. Методи, які використовуються при розробці стратегії.

Література [9; 12; 25; 30; 52; 54; 57; 106; 127; 128]

Тема 12. Стратегічне управління маркетингом персоналу

Теоретико-методологічні основи управління маркетингом персоналу. Маркетинг персоналу організації. Стратегічний маркетинг персоналу. Організація інформаційного забезпечення на ринку праці. Функціонування ринку кадрової інформації. Стратегічне планування потреби в персоналі.

Література [19; 30; 52; 127]

Тема 13. Стратегічне управління розвитком персоналу

Суть розвитку персоналу й особливості управління ним. Умови розвитку людських ресурсів. Загальні проблеми розвитку. Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління. Розвиток мислення, особистості, здібностей.

Література [12; 52; 54; 128]

Тема 14. Стратегічне самовизначення персоналу організації

Стратегічне управління функціонуванням і розвитком. Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації. Особливості самовизначення. Професійна орієнтація.

Література [8; 9; 52]

Тема 15. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

Сутність поняття “еліта”. Основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику. Формування управлінської еліти. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу. Сутність і природа елітарних орієнтацій. Самовизначення за елітарними орієнтаціями. Особливості самовизначення за елітарними орієнтаціями.

Сутність самовизначення за елітарними орієнтаціями. Проблеми самовизначення людини, персоналу.

Література [6; 8; 31; 52; 68; 74; 80; 88; 117; 126–128]

Тема 16. Методи стратегічного управління кадрами

Організаційна культура як метод. Управління опором персоналу підприємств організаційним змінам. Рефлексивне управління. Інформаційно-психологічне управління. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу. Гіпноз як метод впливу на людей.

Література [31; 39; 46; 47; 52; 58; 74; 85; 88–93; 95,121]

Тема 17. Підготовка персоналу стратегічного рівня

Підвищення вимог до професіоналізму. Методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні. Організована комунікація в процесі розробки і реалізації кадрової політики. Словник мови схематизованих зображень. Читання схем.

Література [4; 6; 9; 23; 32; 48; 52; 63; 79; 88; 96; 98; 127]

Тема 18. Теоретичні основи акмеологічного тренінгу

Акмеологія в системі наук про професійну діяльність менеджерів з персоналу. Професійно-психологічний аспект їхньої продуктивної діяльності. Особистісний аспект продуктивної професійної діяльності. Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

Література [4; 8; 9; 52; 54; 98]

Тема 19. Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу

Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології. Вправи. (Плануються і здійснюються на практичних заняттях з урахуванням рівня підготовки тих, кого навчають.)

Література [4; 8; 9; 52; 54; 98]

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота студентів при вивченні курсу “Стратегічний кадровий менеджмент” передбачає:

- опрацювання і засвоєння лекційного матеріалу. Оскільки лекції як форма навчання забезпечують в основному теоретичні знання з дисципліни, то для закріплення і поглиблення необхідна самостійна підготовка до практичних занять;
- підготовку до семінарських занять з теоретичних проблем курсу та практичних занять з метою засвоєння змісту окремих напрямів господарської діяльності підприємства, яка здійснюється на базі самостійного вивчення окремих питань, а також за списком рекомендованої літератури, самостійного проведення обчислень і розрахунків показників різних видів діяльності підприємства;
- підготовку та виконання контрольних робіт за основними розділами дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” згідно з планами семінарських занять;
- підготовку до іспиту, а також:
- контроль поточних (рубіжних) знань студентів шляхом опитування на семінарських і практичних, індивідуальних заняттях, а також тестування;
- підсумковий контроль у формі іспиту за результатами рубіжного контролю як у письмовій, так і усній формі.

Невіддільною складовою підготовки студентів до рубіжного і підсумкового контролю є наявність конспекту лекцій і конспекту з практичних занять.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Відповідно до навчального плану студенти виконують контрольну роботу з дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”, яка складається з відповідей на теоретичні запитання.

При підготовці теоретичних питань студент повинен користуватися відповідними законами України та нормативними актами, рекомендованими підручниками, навчальними посібниками, матеріалами галузевих і економічних періодичних видань, а також наводити приклади з практики господарювання підприємств.

Контрольна робота повинна бути написана охайно, чітко, відповідно оформлена, сторінки пронумеровані. На титульній сторінці наводяться назва курсу, прізвище та ініціали виконавця. На першій сторінці і далі — номер варіанта та зміст завдання. В кінці роботи пропонується дата виконання і підпис студента. Виконану контрольну роботу необхідно подати в установлені графіком строки.

Контрольна робота, яка не відповідає вимогам, не зараховується.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

Оцінювання знань студентів під час підсумкового контролю здійснюється за п'ятибальною системою.

Залік чи іспит проводиться у присутності не менше двох викладачів.

Кожен студент повинен відповісти на три питання у письмовій або усній формі.

Знання студентів оцінюються за такими критеріями:

“відмінно” — якщо студент висвітлив всі три питання і відповів на додаткові запитання з переліку тих, що опрацьовані самостійно;

“добре” — повністю висвітлено всі питання, проте відповіді на додаткові запитання були неповними;

“задовільно” — в цілому питання висвітлені, але неповно і не зовсім правильно витлумачено терміни і поняття, наведені в питаннях.

Студенти, які не пройшли атестацію і мають більше трьох пропусків занять без поважних причин, до іспиту (чи заліку) не допускаються.

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Стратегічне управління персоналом у системі сучасного менеджменту.
2. Підсумки розвитку стратегічного кадрового менеджменту в концепціях і теоріях соціального розвитку і управління.
3. Еволюція функції стратегічного управління людськими ресурсами.

4. Сутність сучасного стратегічного кадрового менеджменту.
5. Стратегічний кадровий менеджмент організації у сфері впливу державної кадрової політики.
6. Проблеми взаємозв'язку стратегічних цілей організації, кадрової політики і стратегічного кадрового менеджменту.
7. Стратегія розвитку організації і управління персоналом (на прикладі конкретної фірми).
8. Стратегічне управління персоналом кризового підприємства.
9. Кадрова політика в умовах системної кризи.
10. Основи стратегії і тактики управління персоналом у кризових умовах.
11. Дослідження можливостей використання основних підходів до вдосконалення стратегічного управління персоналом в умовах України.
12. Використання концепції “людського капіталу” у стратегічному управлінні людськими ресурсами.
13. Стратегічний кадровий менеджмент і розвиток людських ресурсів.
14. Вплив національної культури на стратегічний кадровий менеджмент.
15. Самоменеджмент як засіб стратегічного розвитку людських ресурсів.
16. Проблеми методології стратегічного управління персоналом.
17. Маркетинг персоналу як філософія і стратегія управління людськими ресурсами організації.
18. Стратегії ефективного менеджменту людських ресурсів на сучасному підприємстві.
19. Розробка системи стратегічного управління персоналом організації.
20. Розробка методологічних основ оцінки ефективності стратегічного управління людськими ресурсами в умовах України.
21. Стратегічне планування роботи з персоналом організації.
22. Проблеми теорії і практики акмеологічного тренінгу.
23. Практика застосування психотехнологій, психотехнологічного аналізу в управлінні людськими ресурсами.
24. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління.
25. Стратегія в житті людини і суспільства.

26. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
27. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
28. Керівник у системі стратегічного управління.
29. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.
30. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
31. Стратегічне управління людськими ресурсами.
32. Розробка системи стратегічного управління персоналом.
33. Розробка кадрової політики.
34. Розробка кадрової стратегії.
35. Стратегічне управління розвитком персоналу.
36. Стратегічне самовизначення персоналу організації.
37. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
38. Методи стратегічного управління кадрами.
39. Підготовка персоналу стратегічного рівня.
40. Організована комунікація в процесі розробки і реалізації кадрової політики.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління.
2. Об'єкт, предмет і категорії стратегічного кадрового менеджменту. Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту.
3. Категорії стратегічного управління.
4. Моделі стратегічного управління.
5. Стратегія в житті людини і суспільства.
6. Поняття “стратегія”. Аналіз існуючих концепцій стратегії.
7. Природа і компоненти стратегії у версіях сучасних авторів.
8. Метод і стратегія. Класифікація стратегій.
9. Стратегії людського життя в межах стратегічного кадрового менеджменту.
10. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
11. Людина як самокерована біосоціальна і духовна система.
12. Суб'єктогенетичний підхід у стратегічному кадровому менеджменті.

13. Самоуправління розвитком людини як фактор стратегічного кадрового менеджменту.
14. Моделювання самоуправління (самоменеджменту) розвитком.
15. Стратегічне самоуправління розвитком.
16. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
17. Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту.
18. Поняття діяльності.
19. Принципи аналізу стратегічної кадрової діяльності.
20. Поняття про загальну теорію стратегічної діяльності.
21. Життєдіяльність і діяльність, представлені мовою схем і символів.
22. Керівник у системі стратегічного управління.
23. Загальні вимоги до керівника стратегічного рівня.
24. Аналіз існуючих версій стратегічного мислення.
25. Особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії.
26. Нове мислення в управлінні.
27. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.
28. Акмеологія — ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту.
29. Професіоналізм як ціль стратегічного кадрового менеджменту.
30. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.
31. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
32. Методологія в системі стратегічного кадрового менеджменту.
33. Теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
34. Аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
35. Стратегічне управління людськими ресурсами.
36. Якісні особливості людських ресурсів в Україні.
37. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами.
38. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів.
39. Розробка системи стратегічного управління персоналом.
40. Концептуальні основи системи управління кадрами.
41. Стратегічний механізм управління кадрами.

42. Принципи і методи побудови систем управління персоналом.
43. Особливості проектування системи стратегічного управління персоналом.
44. Розробка кадрової політики.
45. Політика як діяльність управлінського персоналу стратегічного рівня.
46. Концептуальні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
47. Класифікація кадрової політики як діяльності.
48. Організація політичної кадрової діяльності.
49. Схема і технологічний цикл кадрової політики.
50. Досвід розробки і реалізації кадрової політики.
51. Роль і місце кадрової політики в організації.
52. Розробка кадрової стратегії.
53. Концептуальна модель кадрової стратегії.
54. Проблемні аспекти розробки стратегії.
55. Досвід розробки стратегій.
56. Методи, що застосовуються при розробці стратегії.
57. Стратегічне управління маркетингом персоналу.
58. Стратегічний маркетинг персоналу.
59. Організація інформаційного забезпечення на ринку праці.
60. Функціонування ринку кадрової інформації.
61. Стратегічне планування потреби в персоналі.
62. Стратегічне управління розвитком персоналу.
63. Суть розвитку персоналу й особливості управління ним.
64. Умови розвитку людських ресурсів.
65. Загальні проблеми розвитку.
66. Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління.
67. Особливості розвитку мислення, особистості, здібностей.
68. Стратегічне самовизначення персоналу організації.
69. Стратегічне управління функціонуванням і розвитком.
70. Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації.
71. Особливості самовизначення.
72. Професійна орієнтація.
73. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
74. Сутність поняття "еліта".
75. Основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику.
76. Формування управлінської еліти.

77. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.
78. Сутність і природа елітарних орієнтацій.
79. Самовизначення за елітарними орієнтаціями.
80. Особливості самовизначення за елітарними орієнтаціями.
81. Проблеми самовизначення людини, персоналу.
82. Організаційна культура як метод.
83. Управління ситуацією опору персоналу підприємств організаційним змінам.
84. Рефлексивне управління.
85. Інформаційно-психологічне управління.
86. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління.
87. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.
88. Підготовка персоналу стратегічного рівня
89. Методи і технології ігromодельовання в системі професійної підготовки кадрів.
90. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromодельованні.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. — М.: Наука, 1994.
2. *Абульханова-Славская.* Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991.
3. *Аверьянов А. Н.* Системное познание мира. — М.: Политиздат, 1985. — 263 с.
4. *Акмеология.* — М.: РАГС, 2002.
5. *Акофф Р. А., Эмори Ф.* О целеустремленных системах. — М.: Сов. радио, 1974.
6. *Анисимов О. С.* Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М., 1991.
7. *Анисимов О. С.* Основы методологии : В 2 т. — М.: ДАМ и А, 1994.
8. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск: УП “Техпринт”, 2002.
9. *Анисимов О. С.* Стратегии и стратегическое мышление (акмеологическая версия). — М.: Агро-Вестник, 1999.
10. *Ансофф И.* Новая корпоративная стратегия. — СПб.: Питер, 1999.

11. *Ансофф И.* Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989.
12. *Армстронг Майкл.* Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002.
13. *Атаманчук Г. В.* Теория государственного управления: Курс лекций. — М.: Юрид. лит., 1997.
14. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Политиздат, 1986.
15. *Ашин Г. К., Охотский Е. В.* Курс элитологии. — М.: ЗАО “Спорт-академпресс”, 1999.
16. *Белошатка В. А., Загорий Г. В.* Стратегическое управление: принципы и международная практика. — К.: Абсолют-В., 1998.
17. *Бердяев Н. А.* Истоки и смысл русского коммунизма. — М.: Наука, 1990.
18. *Богданов А. А.* Тектология (Всеобщая организационная наука): В 2 кн. — СПб.: Экономика, 1989.
19. *Богдагова Е. Л.* Информационный маркетинг: Учеб. пособие. — СПб.: Альфа, 2000.
20. *Борман Д., Воронина А., Федерман Р.* Менеджмент. — Гамбург; К., 1992.
21. *Вернадский В. И.* Научная мысль как планетарное явление. — М.: Наука, 1991.
22. *Виханский О. С.* Стратегическое управление. — М.: Гардарики, 1998.
23. *Вопросы стратегии и оперативного искусства в советских военных трудах.* — М., 1965.
24. *Глобальные проблемы и общечеловеческие ценности:* Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1990.
25. *Глобальные трансформации и стратегии развития /* О. Г. Белоус, Д. Г. Лукьяненко и др. — К.: Орианс, 2000.
26. *Гозман Л. Я., Шестопап Е. Б.* Политическая психология. — Ростов н/Д: Феникс, 1996.
27. *Головаха Е. И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. — К.: Наук. думка, 1988.
28. *Голубков Е. П.* Программно-целевой метод управления. — М.: Знание, 1980.
29. *Горский Ю. М.* Системно-информационный анализ процессов управления. — Новосибирск: Наука, 1987.
30. *Государственная кадровая политика и механизм ее реализации /* Под общ. ред. Е. В. Охотского. — М.: РАГС, 1998.

31. *Грачев М. В.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М.: Дело, 1993.
32. *Громыко Ю. В.* Организационно-деятельностные игры и развитие образования. (Технология прорыва в будущее). — М.: Независимый методолог. ун-т, 1992.
33. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология. — СПб.: Унив. кн., 2000.
34. *Деятельность: теория, методология, проблемы.* — М.: Политиздат, 1990.
35. *Джусэлл Л.* Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001.
36. *Диалектика процесса познания.* — М.: Изд-во МГУ, 1985. — Кн. 3.
37. *Дмитренко Г. А.* Жесткий менеджмент в микроэкономике // Персонал. — 1998.
38. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации на базе квалиметрических измерений. — К.: МАУП, 1997.
39. *Доценко Е. Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: "ЧеРо"Ю; Изд-во МГУ, 2000.
40. *Завьялов П. С.* Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. — М.: ИНФРА-М, 2001.
41. *Зенгер фон Х.* Стратегемы. — М.: Прогресс, 2004. — Т. 1, 2.
42. *Зеновьев А. А.* Восхождение от абстрактного к конкретному. — М.: РАН, 2002.
43. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. — М.: Славянский диалог, 1996.
44. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
45. *История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д. В. Волово-го.* — М.: ИНФРА-М, 1997.
46. *Кандыба В. М.* Основы гипнологии: В 3 т. — СПб.: Лань, 1999.
47. *Кара-Мурза С. Г.* Манипуляция сознанием. — М.: Алгоритм, 2000.
48. *Карлоф Б., Седерберг С.* Вызов лидеров. — М.: Дело, 1996.
49. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
50. *Клаузевиц К.* О войне. — М., 1994.
51. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д: Феникс, 1996.

52. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2005.
53. *Колтаков В. М.* Теория и практика принятия решений. — К.: МАУП, 2004.
54. *Колтаков В. М.* Методы управления: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2003.
55. *Котлер Ф.* Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. — М.: АСТ, 2000.
56. *Красовский Ю. Д.* Организационное поведение. — М.: ЮНИТИ, 1999.
57. *Курбатов В. И.* Стратегия делового успеха. — Ростов н/Д: Феникс, 1995.
58. *Лебон Г.* Психология народов и масс. — СПб.: Макет, 1995.
59. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Наука, 1977.
60. *Лосский Н. О.* Условия абсолютного добра: основы этики. Характер русского народа. — М., 1991.
61. *Лефевр В. А.* Конфликтующие структуры. — М.: Сов. радио, 1973.
62. *Людвиг фон Мизес.* Бюрократия. “Запланированный хаос”. Антикапиталистическая ментальность. — М.: Дело, 1993.
63. *Современные персонал-технологии.* — М.: ЗАО “Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
64. *Макиавелли Н.* Государь. — М.: Фолио, 1998.
65. *Мангейм К.* Диагноз нашего времени. — М.: Юристъ, 1994.
66. *Мерсер Д.* ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. — М.: Прогресс, 1991.
67. *Мескан М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
68. *Милс Р.* Властвующая элита. — М.: Иностран. лит., 1959.
69. *Мильнер Б. З.* Теория организации. — М.: ИНФРА-М, 1999.
70. *Михайлов Т. А.* Эволюция геополитических идей. — М.: Весь мир, 1999.
71. *Моисеев Н. Н.* Алгоритмы развития. — М.: Наука, 1986.
72. *Моисеев Н. Н.* Теория организации и практика перестройки // Знание-сила. — 1988. — № 1.
73. *Московичи С.* Век толп Исторический трактат по психологии масс. — М.: Центр психологи и психотерапии, 1998.

74. *Московичи С.* Машина, творящая богов. — М.: Центр психологии и психотерапии, 1998.
75. *Население и трудовые ресурсы:* Справочник / Сост. А. Г. Новицкий. — М.: Мысль, 1990.
76. *Николис Г., Пригожин И. Р.* Самоорганизация в неравновесных системах: Пер. с англ. — М.: Мир, 1979.
77. *Ницше Ф.* Воля к власти. — М.: ТОО “Транспорт”, 1995.
78. *Ницше Ф.* Так говорил Заратустра. — М.: Интербук, 1990.
79. *Огнев А. С.* Субъектогенез и психотренинг саморегуляции. — Воронеж: ВГИ, 1997.
80. *Ортега-и-Гассет Х.* Восстание масс // Психология масс: Хрестоматия / Ред.-сост. Д. Я. Раигородский. — Самара: БАХРАХ, 1998.
81. *Паркинсон С. Н.* Законы Паркинсона. — М.: Прогресс, 1989.
82. *Петрова Т. П.* Механизм миграционного обмена: Методы исследования. — К.: Наук. думка, 1992.
83. *Петровский В. А., Кузнецов Б. С., Огнев А. С.* Психологическая теория субъектогенеза как глобальная основа построения образовательных систем // Образование XXI века: подготовка к жизни в глобальном сообществе. — Воронеж, 1995.
84. *Поппер К. Р.* Відкрите суспільство та його вороги: Пер. з англ.: У 2 т. — К.: Основи, 1994.
85. *Почепцов Г. Г.* Информационная война. — К.: Ваклер, 2000.
86. *Пригожин И. Р., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. — М.: Прогресс, 1986.
87. *Принципы организации социальных систем* // Теория и практика / Под ред. М. И. Сетрова. — К.; Одесса: Выща шк., 1978.
88. *Пряжников Н. С.* Психология элитарности. — М.: МОДЭК, 2000.
89. *Радьяр Д.* Планетаризация сознания: от индивидуального к целому. — М., 1995.
90. *Расторгуев С. П.* Информационная война. — М.: Радио и связь, 1998.
91. *Резник Т. Е., Резник Ю. М.* Жизненные стратегии личности // Социальные исследования. — 1995. — № 1.
92. *Рефлексивное управление:* Тез. Междунар. симпозиума. Москва, 17–19 окт. 2000 г. / Под ред. А. В. Брушлинского, В. Е. Лепского. — М.: Ин-т психологии РАН, 2000.

93. *Рефлексивные* процессы и управление: Тез. Междунар. симпозиума. Москва, 8–10 окт. 2001 г. / Под ред. А. В. Брушлинского, В. Е. Лепского. — М.: Ин-т психологии РАН, 2001.
94. *Робер М. А., Тильман Ф.* Психология индивида и группы. — М.: Прогресс, 1986.
95. *Сацков Н. Я.* Разрушающая и созидаящая роль идеи к Третьему тысячелетию Христовой Эры. — К.: Ин-т праксеологии Б. Ц., 1995.
96. *Свечин А.* Постижение военного искусства. — М., 1999.
97. *Селевко Г. К.* Современные образовательные технологии. — М.: Нар. образование, 1998.
98. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. — М.: ТШБ, 1996.
99. *Слатинов В. Б.* Кадровая политика в условиях социальных трансформаций. — Орел: ОРАГС, 1999.
100. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Политиздат, 1992.
101. *Социальные технологии государственного управлению* — М.; Н. Новгород, 1995.
102. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
103. *Спивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001.
104. *Тарасов В. К.* Персонал-технология. Отбор и подбор менеджеров. — Л.: Машиностроение, 1989.
105. *Тойнби А. Дж.* Постижение истории. — М.: Прогресс, 1991.
106. *Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж.* Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегий. — М.: ИНФРА-М, 2000.
107. *Турчинов А. И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. — М.: Флинта, 1998.
108. *Управление персоналом: Энцикл. словарь* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998.
109. *Управление фирмами в Японии: Пер. с япон.* — М.: Прогресс, 1969.
110. *Хайек Ф. А.* Дорога к рабству // Новый мир. — 1991. — № 7, 8.
111. *Хакен Г.* Синергетика: Пер. с англ. — М.: Мир, 1986.
112. *Халипов В. Ф.* Введение в науку о власти. — М.: ТШБ, 1996.
113. *Халачми А.* Стратегическое управление и производительность // Эффективность государственного управления. — М., 1998.

114. *Харро фон Зенгер*. Стратегемы. — М.: Прогресс, 1996.
115. *Хмиль Ф.* О путях формирования менталитета в Украине // Экономика Украины. — 1996. — № 11.
116. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теория личности (основные положения, исследования и применение). — СПб.: Питер, 1997.
117. *Чалидзе В.* Иерархический человек. Социобиологические заметки. — М.: Терра, 1991.
118. *Человек и его ценности: В 2 кн.* — М.: ИФАП, 1988.
119. *Человеческий фактор: единство сознательности и деятельности.* — К.: Политиздат Украины, 1989.
120. *Шарден де Пьер Тейяр.* Феномен человека. — М.: Наука, 1987.
121. *Шейнов В. П.* Скрытое управление человеком (Психология манипулирования). — М.: ООО "Изд-во АСТ", 2002.
122. *Шиллер Г.* Манипуляторы сознанием. — М.: Мысль, 1980.
123. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. — М.: Шк. культ. полит., 1995.
124. *Щедровицкий Г. П.* Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология: Курс лекций. — М., 2000.
125. *Щедровицкий Г. П.* Философия, наука, методология. — М.: Шк. культ. политики, 1997.
126. *Щёкин Г. В.* Агрессия НАТО на Балканах: уроки истории и ее перспективы // Персонал. — 2000. — № 2.
127. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.
128. *Щёкин Г. В.* Организация и психология управления персоналом. — К.: МАУП, 2002.
129. *Юнг К. Г.* Об архетипах коллективного бессознательного // Вопр. философии. — 1988. — № 1.
130. *Юзвизин И. И.* Информациология. — М.: Радио и связь, 1996.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Навчально-тематичний план вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”	5
Програмний матеріал до вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”	6
Вказівки до виконання самостійної роботи	11
Вказівки до виконання контрольної роботи	11
Критерії оцінювання знань студентів	12
Теми контрольних робіт	12
Питання для самоконтролю	14
Список рекомендованої літератури	17

Відповідальний за випуск	<i>Ю. В. Нешкуренко</i>
Редактор	<i>Т. М. Тележенко</i>
Комп’ютерне верстання	<i>Т. Г. Замура</i>

МАУП

Зам. № ВКЦ-2418

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП