

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА**  
з дисципліни  
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ**  
**ПЕРСОНАЛУ В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ**  
**КОМПАНІЯХ”**  
(для спеціалістів, магістрів)

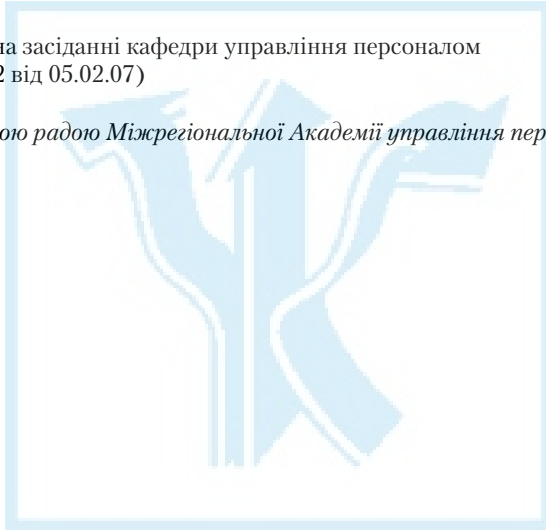
МАУП

Київ 2007

Підготовлено професором кафедри управління персоналом  
*В. М. Колпаковим*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом  
(протокол № 2 від 05.02.07)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом*



**Колпаков В. М.** Навчальна програма дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях” (для спеціалістів, магістрів). — К.: МАУП, 2007. — 26 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях”, вказівки до виконання самостійної та контрольної робіт, критерії оцінювання знань, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП),  
2007

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Загально визнано, що головний потенціал будь-якої організації становлять кадри. Без кваліфікованого персоналу жодна з них не досягає своїх цілей.

Результати досліджень свідчать, що в XXI ст. підвищуватимуться:

- цінність кваліфікованих працівників, вимоги до ефективності навчальних програм, планування розвитку персоналу;
- роль і значущість планування кар'єри і розвитку персоналу;
- значущість функції управління персоналом.

Виходячи з наявних тенденцій щодо проблеми дефіциту кадрів високої кваліфікації, необхідно розвивати систему підготовки кадрів на основі раннього виявлення схильностей і потенціалу, здійснювати стратегічне планування розвитку персоналу організацій за чітко розробленими програмами.

**Мета** вивчення дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях” — сформулювати знання, навички й уміння; розвинути здібності, що дозволить майбутнім менеджерам здійснювати в організаціях управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність, спрямовану на розвиток і ефективне використання кадрового потенціалу.

**Предметом** вивчення дисципліни є загальні основи розвитку персоналу багатонаціональних компаній.

Випускник повинен:

*знати:*

- методологічні основи розвитку персоналу багатонаціональних компаній;
- методологічні підходи до розвитку персоналу багатонаціональних компаній;
- психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства;
- сучасні концепції розвитку людини, персоналу організації;
- основні психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку;
- теоретичні і методичні основи розвитку персоналу багатонаціональних компаній;
- організаційно-правові основи забезпечення розвитку персоналу багатонаціональних компаній;

*уміти:*

- аналізувати потреби у розвитку персоналу;
- здійснювати стратегічне й оперативне управління процесом перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- розробляти кадрові стратегію і політику організації;
- стимулювати розвиток персоналу організації;
- планувати професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу;
- розробляти план кар'єри, забезпечувати сприятливі умови для особистісного і професійного розвитку персоналу;
- використовувати психолого-акмеологічні засоби;

*бути ознайомленим:*

- із сучасними концепціями у сфері планування розвитку персоналу багатонаціональних компаній;
- з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки керівників кадрових служб і управління персоналом;
- з тенденціями розвитку і проблемами у сфері розвитку персоналу.

Для досягнення кінцевої мети — підготовки спеціалістів і магістрів — програмою визначені такі методи активного навчання: лекції, семінари і тематичні дискусії, контрольні і випускні роботи, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, ділові ігри, що потребує постійної взаємодії із студентами, а від викладачів — володіння складною технікою управління мисленням студентів, здатності будувати проблемні ситуації, стимулювати їх пізнавальну активність.

Програму вивчення нормативної дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях” складено згідно з місцем і значенням дисципліни за структурно-логічною схемою відповідної освітньо-професійної програми. Вона охоплює всі змістовні модулі, визначені анотацією для мінімальної кількості годин, передбачених стандартом.

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
**дисципліни**  
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ**  
**В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ”**

| №<br>пор.        | Назва змістового модуля і теми   |
|------------------|--|
| 1                | <p><b>Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній</b></p> <p>Теоретико-філософські основи управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній</p> |
| 2                | Загальні уявлення про розвиток. Закони, принципи управління розвитком. Синергетична парадигма управління розвитком   |
| 3                | Психологічні основи розвитку персоналу організації   |
| 4                | Акмеологія як ідеологічна основа розвитку  |
| 5                | <p><b>Змістовий модуль II. Персонал багатонаціональної компанії як об’єкт управління розвитком</b></p> <p>Релігійні та етико-психологічні особливості розвитку персоналу багатонаціональних компаній</p>                   |
| 6                | Розвиток людини, особистості людини в багатонаціональних компаніях   |
| 7                | Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу багатонаціональних компаній   |
| 8                | Розвиток персоналу багатонаціональних компаній за умов глобалізації і масової культури   |
| 9                | <p><b>Змістовий модуль III. Управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній</b></p> <p>Управління розвитком людських ресурсів персоналу багатонаціональних компаній</p>   |
| 10               | Самовизначення людини, персоналу організації у професійній сфері   |
| 11               | Особливості стратегічного управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній   |
| 12               | Управління розвитком лідерських якостей  |
| 13               | Акмеологічний тренінг  |
| Разом годин: 108 |  |

**ЗМІСТ**  
*дисципліни*  
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ  
В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ”**

**Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи  
управління розвитком персоналу  
багатонаціональних компаній**

***Тема 1. Теоретико-філософські основи управління розвитком  
персоналу багатонаціональних компаній***

Філософська антропологія про сутність людини. Онтологія людського буття. Фундаментальні характеристики людини. Проблема “живої людини”.

Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку. Взаємозалежність форми і змісту. Сутність концепції розвитку. Пізнання джерела саморуху. Моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.

Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і наслідок системи змін. Причини розпаду “живих” систем. Пояснення криз у розвитку організаційних систем. Життєвий світ людини за умов впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

Планування як функція управління життєдіяльністю і діяльністю людини і суспільства. Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу. Особливості управління розвитком персоналу організації.

Розвиток організму, здібностей, особистості, мислення персоналу.

*Література* [2; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51]

***Тема 2. Загальні уявлення про розвиток. Закони, принципи  
управління розвитком. Синергетична парадигма  
управління розвитком***

Сутність поняття розвитку. Поняття навчання, виховання і розвитку, їх взаємозв'язок. Проблеми розвитку персоналу в сучасний час. Розвиток як об'єкт керування. Концептуальна модель керування розвитком персоналу. Форми і зміст процесу розвитку. Особливості розвитку людини і його психіки. Кроки розвитку.

Закони розвитку організаційних систем. Біологічні і соціальні закони розвитку. Принципи розвитку організаційних систем. Принципи розвитку живих систем. Принцип виробництва мінімуму ентропії. Онтологічні принципи розвитку організаційних систем. Фізичні фактори розвитку живих систем. Закони і принципи соціального керування. Закони соціального управління. Принципи стратегічного управління. Закони, принципи духовного управління розвитком. Поняття духу, душі, духовності. Заповіді, закономірності духовного розвитку. Синергетична парадигма управління розвитком.

Синергетична парадигма. Характеристика процесу розвитку. Моделі розвитку і управління розвитком. Загальна характеристика моделі розвитку “живого” і управління розвитком. Модель самоуправління розвитком. Життєва криза як рушійна сила розвитку.

*Література* [28; 29; 32; 70]

### ***Тема 3. Психологічні основи розвитку персоналу організації***

Теоретико-методологічні основи психології розвитку. Роль і місце психології розвитку у вивченні людини. Вихідні поняття психології розвитку. Особливості вікової психології розвитку персоналу. Особливості розвитку психіки людини, що впливають на розвиток його професіоналізму (рання дорослість). Особливості розвитку психіки людини, що впливають на розвиток його професіоналізму (середня дорослість).

*Література* [3; 4; 9; 10; 14; 38; 45]

### ***Тема 4. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу***

Акмеологія в системі наук про професійну діяльність. Поняття акмеології. Предмет акмеології і її місце в системі наук. Акмеологія як нова галузь людинознавства. Соціокультурний контекст акмеологічного пізнання. Структура рефлексивно-акмеологічного підходу до розвитку професійної майстерності. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність з позиції акмеології. Індивід і індивідуальність. Акмеологічне розуміння особистості і моделі самореалізації. Акмеологічне розуміння суб'єкта. Акмеологія вікового розвитку людини. Основні характеристики людини в різні періоди її вікового розвитку. Дорослість і зрілість як найважливіший ступінь життєвого циклу людини. Професіоналізм і креативність як головні

властивості “АКМЕ” людини. Поняття вершини розвитку, досягнення “Акме”. “Акме” у професійному розвитку людини.

*Література* [5; 6; 8; 13; 49; 50]

## **Змістовий модуль II. Персонал багатонаціональної компанії як об’єкт управління розвитком**

### ***Тема 5. Релігійні та етико-психологічні особливості розвитку персоналу багатонаціональних компаній***

Суть розвитку в християнстві, ісламі, буддизмі.

Три лиця Пресвятої Трійці (Бог-Батько, Син, Дух Святий як єди-на істота). Дії (по розвитку) Батька і Сина через Духа Святого. Душа людини як вмістилище духу. Підпорядкування “духу людини” душі і тіла.

Психо-енергетична складова розвитку людини. Взаємодія духу, душі і тіла (Г. Палама). Духовність як норма людського життя (Ф. Затворник). Здатність людини через мислення робити узагальнення, відвернення від фактів і явищ дійсності. Упокорювання як умова духовності. Совість — дія сили душі, особи людини, етичної самосвідомості “Я”.

Розвиток етичних відчуттів — обов’язків, відповідальності, обов’язки як здатність душі людини (воля) виконувати свої рішення і задуми.

Основи філософії ісламу: послідовне дотримання заповідей Корану, ухвалення всіх законів мусульманського суспільства, неухильне дотримання етичних норм. Досягнення щастя і блага через покору законам шаріату і старшим. Програма духовного розвитку мусульманина. Духовний розвиток громадян ідеальної держави (Ібн Рушду). Людинолюбство як головна чеснота людини, що сповідує іслам. Духовність як протиположна прогресуючої раціоналізації життя. Регламентация молитовної практики, що приводить до дисципліни в світському житті і праці.

Філософська система Гаутами Будди. Мир, істина усередині людини. Поведінка людини на рівні тіла, мови, розуму. Позитивні (любов, співчуття), негативні (гнів, заздрість), нейтральні чинники свідомості. Установка на навчання, збагачення знань як шлях до прогресу. Три рівні духовного розвитку: досягнення свого сприятливого майбутнього; розуміння суті народження і смерті; розвиток ставлен-



ня до реальності (прояснення для надання допомоги і звільнення інших живих істот). Визнання цінності інших людей вище, ніж свою власну. Вісім свобод людського народження. Десять умов людського існування. Страждання і звільнення як різні стани єдиного буття. Уникнення крайнощів як принцип життя. Неспричинення шкоди як моральний ідеал майбутнього. Практика споглядального розуму як засіб пізнання світу і перетворення особи. Залучення особи до навколишнього світу. Мета розвитку — отримання духовності як особливого стану прояснення і отримання вищого значення. Три види моральності: утримання від егоїзму, приборкання самозвеличання і турбота про благоденствуючих всіх живих істот. Воля як життєва творча сила. Відмова від бажань — початок шляху до духовності. Особливість буддизму — бажання допомогти людині в духовному розвитку, уникнення порожніх форм, догматів і образів, спонукаючих думати про себе. Розвиток суті особи через самопізнання, вольові зусилля. Сім рівнів розвитку людини (фізичного, емоційного, інтелектуального; єдність свідомості, самосвідомості і волі, об'єктивної свідомості, свободи волі і контролю за будь-яким станом). Взаємозалежність семи тіл людини (щільного фізичного, астрального, ментально-каузального, інтуїтивного, духовного, монодичного, божественного). Закони духовного розвитку людини за Г. І. Гурджієвим. Проблема розвитку в ученнях Шрі Ауробіндо, Дж. Кришнамурти.

Дзен як учення, що базується на буддизмі і даосизмі. Даосизм як учення і шлях розвитку, заснованого на традиції (Лао-цзи). Самоприродність (спонтанність) дао і відмова від довільної цілеспрямованої діяльності, неузгодження з природним світопорядком — принцип даосизму.

Вплив конфуціанства на формування поведінкових норм у суспільстві, діяльності. Парадигма цивілізації третього тисячоліття. Час великого синтезу релігії, науки, культури.

*Література* [24; 26; 27; 48]

### ***Тема 6. Розвиток людини, особистості людини в багатонаціональних компаніях***

Людина як суб'єкт і об'єкт розвитку. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Валеологічний

аспект керування розвитком персоналу. Здоров'я людини як об'єкт керування для розвитку людських ресурсів. Людина як суб'єкт та об'єкт самоврядування своїм розвитком. Людина – біопсихосоціальна істота. Людина як функціональна система. Соціоприродний феномен людини – самоврядування. Геніальність як об'єкт розвитку. Геній, його особливості, сутність. Формування і розвиток геніальності.

Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Розуміння особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Процес розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Механізми особистісного розвитку. Керування розвитком персоналу в організації на основі закордонного досвіду. Розвиток персоналу організації. Виробниче навчання у ФРН. Компоненти виробничої концепції освіти.

*Література* [23; 30; 31; 35]

### ***Тема 7. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу багатонаціональних компаній***

Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і персоналу організації.

*Література* [27; 33; 60; 61]

### ***Тема 8. Розвиток персоналу багатонаціональних компаній за умов глобалізації і масової культури***

Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету. Проблеми глобального політичного прогнозування. Політична домінанта глобального прогнозування. Пастка глобалізації.

Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури. Взаємодія масової, елітарної і народної культур в сучасному соціо-культурному просторі. Національні варіанти масової культури. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиціях. Масова культура і засоби масової комунікації.

Масова культура як система формування споживчої ідеології. Погіршення “якості” людей – полегшення управління. Управління на-

товпами. Руйнуюча сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, опошлення, що зрівнює всіх, егоїзм. Людина як товар. Стандартизація особи в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Психічна нестійкість, некритичність, легковір'я, навіюваність як наслідок нав'язаних цінностей, масифіцирування особи інформаційними технологіями. Соціальна дезорієнтованість щодо цінностей і пріоритетів. Дія масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, деталізація населення.

Вплив масової елітарної народної культури на управління розвитком у сучасному світі.

Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації.

*Література* [7; 47; 48]

### **Змістовий модуль III. Управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній**

#### ***Тема 9. Управління розвитком людських ресурсів персоналу багатонаціональних компаній***

Поняття людських ресурсів персоналу організації. Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу. Концептуальні уявлення про розвиток людських ресурсів організації. Концепція керування людськими ресурсами в США. Характеристики системи керування людськими ресурсами. Фактори, що впливають на керування розвитком людськими ресурсами. Виділення і класифікація факторів, що впливають на керування розвитком. Результати дослідження факторів, що впливають на керування розвитком персоналу. Розвиток людських ресурсів персоналу організації. Кар'єра людини як засіб удосконалювання ресурсу організації.

*Література* [69; 70]

#### ***Тема 10. Самовизначення людини, персоналу організації у професійній сфері***

Розуміння самовизначення людини, його стратегічна важливість для людини, суспільства. Типи самовизначення, їхня характеристика. Мотивація самовизначення на розвиток. Особливості самовизначення

ня в діяльності. Поняття професіоналізму, компетентності, кваліфікації у сфері керування персоналом. Професійно важливі якості як об'єкт розвитку. Мотиви, цілі, інтереси як людські ресурси персоналу організації. Професійні здібності, знання, мислення як людські ресурси персоналу організації. Становлення і розвиток професіоналізму у процесі утворення. Професійна діагностика людини, персоналу організації. Сфера професійних переваг учнів. Взаємозв'язок типу особистості і сфери професійної діяльності. Ваша професійна спрямованість. Побудова психологічних портретів людей за групою крові. Нетрадиційні методи діагностики персоналу.

*Література* [64; 66; 68; 70]

### ***Тема 11. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній***

Основні функції організації у сфері виробництва і послуг (за Карлоффом), їх характеристика. Основи маркетингу персоналу. Маркетинг персоналу організації як філософія розвитку кадрів. Управління маркетингом персоналу організації. Визначення потреб у навчанні і розвитку персоналу керування.

Концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу. Стратегічний розвиток людських ресурсів. Механізм управління розвитком персоналу. Поняття механізму стратегічного управління розвитком.

Функція керування розвитком персоналу. Розвиток рефлексивно-розумового механізму персоналу управління. Методи стратегічного управління розвитком персоналу. Організаційна культура як організаційно-стабілізуючий метод стратегічного управління розвитком персоналу. Управління опором персоналу організацій організаційним змінам і розвитку. Рефлексивне управління розвитком персоналу. Інформаційно-психологічне управління розвитком. Сценарне планування розвиток персоналу.

*Література* [15; 19; 23]

### ***Тема 12. Управління розвитком лідерських якостей***

Сучасне розуміння лідерства. Емпіричний підхід до формування поняття “лідер”.

Діяльнісне розуміння лідерства. Особливості підготовки керівників — лідерів. Проблемна ситуація у сфері управління розвитком лідерства. Ускладнення у практиці управління розвитком керівників-лідерів. Особливості утворення при підготовці лідерів. Нові цінності утворення. Особливості педагогічної діяльності. Особливості співвіднесення дієвості, мислення і самовизначення в навчанні.

Особливість діяльності педагогів при підготовці керівників-лідерів. Особливості ставлення молоді до професійної підготовки. Проектний підхід до керування освітнім процесом. Підвищення якості утворення як духовно-моральна проблема.

Побічні ефекти у керуванні розвитком. Утворення керівника — лідера як комплексний процес навчання, виховання і розвитку.

*Література* [1; 12; 57; 69; 70]

### ***Тема 13. Акмеологічний тренінг***

Акмеологія в системі наук про професійну діяльність менеджерів з персоналу. Професійно-психологічний аспект їх продуктивної діяльності. Особистий аспект продуктивної професійної діяльності. Методологічні підстави акмеологічних моделей розвитку.

Визначення стратегії акмеологічного дослідження. Система методів і методик в акмеологічному дослідженні.

Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності). Технологія тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту (вплив стресу і стан хронічної втоми). Технологія використання акмеологічного впливу у професійній діяльності.

Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Суть гри і типологія ігор. Мова схематизованого зображення. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології. Вправи. (Плануються і здійснюються на практичних заняттях з урахуванням рівня підготовки навчених.)

*Література* [18; 122; 123; 132; 136; 148]

## ***ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ***

Самостійна робота студентів при вивченні курсу “Управління розвитком персоналу” 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 здійснення обчислень та розрахунків показників різних видів діяльності підприємства;
- підготовку та виконання контрольних робіт студентами за основними розділами дисципліни “Управління розвитком персоналу” згідно з планами семінарських занять;
- підготовку студентів до іспиту.

Крім того, самостійна робота передбачає:

- 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 частиною 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 “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях”, 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, що не відповідає вимогам, не зараховується.

### ***КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ***

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

Залік чи іспит приймають не менше двох викладачів.

Кожен студент повинен відповісти на три питання письмово або усно.

Знання студентів оцінюються за такими критеріями:

“відмінно” — якщо висвітлено всі три питання, а також додаткові з переліку тих, що опрацьовані самостійно;

“добре” — висвітлено всі питання, проте відповіді на додаткові 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. Закони, принципи розвитку і управління персоналом організації.
2. Синергетична парадигма управління розвитком.
3. Основи психології розвитку персоналу організації.
4. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу.
5. Розвиток особистості людини.
6. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення.
7. Розвиток людських ресурсів персоналу організації.
8. Самовизначення людини, персоналу організації у професійній сфері.
9. Маркетингова функція в розвитку персоналу.

10. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу.
11. Акмеологічний розвиваючий тренінг. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації.
12. Релігійні і етико-психологічні особливості розвитку персоналу багатонаціональних компаній.
13. Концепції розвитку.
14. Особливості розвитку здібностей, особистості, мислення персоналу.
15. Теоретико-методологічні аспекти дослідження розвитку персоналу.
16. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів за умов перехідного суспільства.
17. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
18. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
19. Суб'єктогенетичний підхід у навчанні.
20. Теорії розвитку людини.
21. Психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства.
22. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення персоналу.
23. Психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку.
24. Моделі навчання і професіоналізму.
25. Ігроводелювання як особливий вид акмеологічної технології.
26. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності.
27. Технологія використання акмеологічного впливу у професійній діяльності.
28. Методологічна культура педагогічної діяльності і мислення.
29. Сутність і проблеми розвитку педагогічного мислення.
30. Педагогічне мислення і розвиваючі технології.



## **ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ**

1. Філософська антропологія про сутність людини. Онтологія людського буття.
2. Фундаментальні характеристики людини. Проблема “живої людини”. Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку.
3. Сутність концепції розвитку людини, персоналу багатонаціональних компаній.
4. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і наслідок цілої системи змін.
5. Пояснення криз у розвитку організаційних систем. Життєвий світ людини за умов впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.
6. Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній.
7. Особливості управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній.
8. Розвиток здібностей, особистості, мислення персоналу багатонаціональних компаній.
9. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів за умов перехідного суспільства.
10. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
11. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
12. Теорії розвитку людини. Теорії навчіння, соціального навчіння, біхевіоризм.
13. Когнітивні теорії, психоаналітична традиція, теорія “Я”, етологічний підхід. Психосоціальний, фізичний і когнітивний розвиток.
14. Феноменологія, закономірності, детермінанти, фактори, механізми, умови, способи й особливості розвитку людини.
15. Діагностика і корекція наявного, стихійно досягнутого рівня психічного розвитку людини.
16. Планомірне формування й оптимізація навчальних впливів на удосконалення й активізацію розвитку.
17. Забезпечення можливостей для саморозвитку і самоосвіти.

18. Роль і місце соціалізації в розвитку особистості. Основні фактори успішної соціалізації. Соціалізація в сучасній Україні. Специфіка соціалізації чоловіків і жінок.
19. Соціально-психологічні концепції розвитку особистості. Пояснення соціалізації з позицій розвиваючого підходу.
20. Соціально-когнітивна, структурно-функціональна теорії соціалізації.
21. Психодинамічні концепції розвитку особистості. Теорія психо-соціального розвитку.
22. Акмеологічна концепція розвитку персоналу багатонаціональних компаній.
23. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.
24. Поняття індивідуально-професійного розвитку.
25. Моделі навчання і професіоналізму.
26. Психологічна й індивідуально-професійна діагностика фахівців у системі моніторингу.
27. Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології.
28. Навчання і нові цінності освіти. Основні підходи до організації педагогічної діяльності.
29. Принцип вирощування і культура педагогічного мислення. Генетичні рівні організації навчальних ситуацій.
30. Процесуальна характеристика різних типів педагогічної організації навчання.
31. Педагогічна діяльність і мислення в активних формах навчання.
32. Передумови удосконалення творчого самовираження в навчальному процесі.
33. Шляхи сполучення в педагогічній діяльності практичної і дослідницької функцій. Педагогічне мислення й інтелектуальна культура.
34. Методологічне оформлення педагогічної діяльності і мислення. Культура мислення і нові педагогічні технології.
35. Шляхи методологізації освіти. Техніка мислення і педагогічна функція.
36. Проблеми розвитку психіки. Культура і розвиток психіки. Сутність розвитку.
37. Розвиток здібностей. Розвиток особистості. Розвиток мислення.

38. Моделювання розвитку в іграх. Моделювання і мислення. Ігро-моделювання і ігротехніка.
39. Розвиток особистості: сутність і рівні. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвитку особистості.
40. Саморозвиток особистості в іграх. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.
41. Діалог як засіб педагогічної діяльності і мислення. Культура роботи з текстами і саморозвиток.
42. Моделювання розвитку культури мислення в управлінні. Проблеми управлінської освіти. Моделювання управління в іграх.
43. Проект методологічної підготовки керівників. Розвиток техніки мислення і управління.
44. Моделювання культури управлінського мислення. Проект ігротехнічної підготовки педагогів і досвід його реалізації.
45. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.
46. Розвиток кадрів як кадрово-економічна функція. “Інструменти” розвитку кадрів.
47. Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку. Обмеження кадрово-організаційного розвитку.
48. Діяльність служб з планування навчання персоналу.
49. Облік і аналіз складу кадрів. Атестація кадрів.
50. Оцінювання рівня навченості і професіоналізму. Оцінювання якості знань, умінь і навичок фахівця.
51. Вибір програм навчання. Висування в резерв. Добір і просування кадрів.
52. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.
53. Вихідний контроль знань і атестація фахівців.
54. Планова робота з розвитку персоналу за кордоном.
55. Кадрова політика і планування роботи з кадрами.
56. Планування чисельності і складу працівників. Визначення перспективної потреби у фахівцях.
57. Аналіз потреб у перепідготовці персоналу.
58. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
59. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу багатонаціональних компаній.

60. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу багатонаціональних компаній.
61. Програмне, проблемне, дистанційне навчання персоналу.
62. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
63. Управління трудовими переміщеннями. Залежність трудових переміщень від макроекономічних, політичних, соціальних, внутрішньофірмових і індивідуальних умов.
64. Планування кар'єри. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування службовця.
65. Соціальний і особистісний вимір кар'єри персоналу. Кар'єра як шлях до "акме".
66. Організаційно-правові основи кар'єри. Самоуправління кар'єрою: стратегія і тактика. Стимулювання праці як фактор професійного розвитку персоналу.
67. Планування оцінки кінцевих результатів діяльності персоналу.
68. Вимоги до рівня освіти на сучасному виробництві. Основні напрями професійного навчання і підвищення кваліфікації персоналу.
69. Види професійного навчання і форми навчання.
70. Індивідуальна, групова, курсова форми навчання нових працівників.
71. Методи навчання на і поза робочим місцем.
72. Фактори, що впливають на навчальний процес.
73. Контроль за розвитком кадрів. Сфери контролю виробничого навчання.
74. Види витрат на навчання. Розподіл видів витрат у сфері навчання в ході зовнішніх і внутрішніх заходів щодо навчання. Вартість витрат.
75. Опитування, іспити і тести, оцінювання працівників, спостереження, індексація як методи контролю навчання кадрів.
76. Інвестування у професійний розвиток працівників з метою підвищення ефективності діяльності.
77. Пріоритет дії в розвитку людських ресурсів. Способи визначення потреб і визначення пріоритетів.
78. Спільні дії кадрових органів і лінійних керівників.

79. Визначення напрямку програми заходів щодо розвитку персоналу й оцінювання тих, хто навчається.
80. Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці. Моніторинг програм і оцінка результатів.
81. Професійний розвиток працівників для забезпечення підвищення ефективності виробництва.
82. Оцінка внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації. Загальні принципи оцінювання витрат і результатів.
83. Організація як система. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.
84. Поняття стратегічного управління. Необхідність стратегічного управління людськими ресурсами.
85. Взаємозв'язок стратегії суспільства, корпоративної стратегії і стратегії управління людськими ресурсами.
86. Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління людськими ресурсами.
87. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток. Методичні рекомендації щодо стратегічного і професійного розвитку.
88. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.
89. Рефлексивна взаємодія персоналу у процесі розвитку.
90. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

### *Основна*

1. *Абашикина Е. Б., Косолапова Ю. М.* О теориях лидерства в современной политической психологии // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 4. — С. 13–21.
2. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. — М.: Наука, 1994.
3. *Абрамова Г. С.* Возрастная психология. — М., 1998.
4. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. — М., 1991.
5. *Абульханова К. А., Березина Т. Н.* Время личности. Время жизни. — М., 2001.

6. *Акмеология: Учебник/ Под общ. ред. А. А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2002.*
7. *Александров В.* Народ и выбор политика // *Общественные науки и современность.* — 1992. — № 6;
8. *Альперович В. Д.* Геронтология. Старость: Социокультурный портрет. — М., 1998.
9. *Ананьев Б. Г.* Человек как субъект познания. — СПб., 2000.
10. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания // *Избр. психол. труды.* — Т. I. — М.: Педагогика, 1980.
11. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. — М.: Наука, 1977.
12. *Андреев С. С.* Политический авторитет и политическое лидерство // *Социально-полит. журн.* — 1993. — № 1–2. — С. 24–37.
13. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск: Технопринт, 2002.
14. *Анисимов О. С.* Основы методологии: В 2 т. — М.: ДАМ и А, 1994.
15. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. Минск: УП Технопринт, 2002.
16. *Акофф Р. А., Эмори Ф.* О целеустремленных системах. — М.: Сов. радио, 1974.
17. *Анохин П. К.* Теория функциональных систем // *Успехи физиологических наук.* — 1970. — Т. 1. — № 1. — С. 19–54.
18. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2002.
19. *Астафьев В. А.* Теория единой живой вселенной (законы, гипотезы). — М.: Информациология, 1997
20. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Полит. лит. — 1986.
21. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. — М.: Политиздат. — 1980.
22. *Бакшанский В. П., Жданов О. Н.* Менеджмент вашего здоровья. — М.: ПЕР СЭ, 2000.
23. *Баронин А. С.* Этническая психология. — К., 1995.
24. *Бернс Р.* Развитие Я-концепции и воспитание. — М., 1986.
25. *Бейли А.* Письма об оккультной медитации. — М., 1993.
26. *Библия.* — СПб.: Печатный двор, 1991.

27. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука (Тектология). — М.: Экономика, 1989.
28. *Бодалев А. А., Ганжин В. Т., Деркач А. А.* Предмет акмеологии сегодня. — Акмеология. — 2001. — № 1.
29. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. — М., 1998.
30. *Блум Ф., Лейзерсон А.* Мозг, разум и поведение: Пер с англ. — М.: Мир, 1988.
31. *Бранский В. П., Пожарский С. Д.* Социальная синергетика и акмеология. — СПб., 2001.
32. *Бурсов Б. В.* Личность Достоевского. — Л.: 1979.
33. *Вернадский В. И.* Живое вещество и биосфера. — М.: Наука, 1994.
34. *Виллюнас В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М: МГУ, 1990.
35. *Волков Ю. Г., Поликарпов В. С.* Человек: Энциклопед. словарь. — М.: Гардарики, 2000.
36. *Выготский Л. С.* Развитие высших психических функций. — М., 1960.
37. *Гамезо М. В., Герасимова В. С., Горелова Г. Г., Орлова Л. М.* Возрастная психология: личность от молодости до старости. — М.: Ноосфера, 1999.
38. *Гегель Г. В.* Эстетика: В 4 т. — М., 1968.
39. *Гегель Г. В.* Философия духа. — Т. 3. — М.: Мысль, 1977.
40. *Герчикова И. Н.* Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 1995.
41. *Голубков Е. П.* Маркетинговые исследования: Теория, методология и практика. — М.: Финпресс, 2000.

*Додаткова*

42. *Горбачев В. В.* Концепции современного естествознания. М., Мир и Образование, 2003
43. *Гончаренко Н. В.* Гений в искусстве и науке. — М.: Искусство, 1991.
44. *Гримак Л. П.* Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. — М.: Политиздат, 1987.
45. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология. — М.: ПЕРСЭ; СПб.: Университет. кн., 2000.
46. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. — Л.: ЛГУ, 1990.

47. *Делокаров К. Х., Демидов Ф. Д.* В поисках новой парадигмы. — М.: РАГС, 1999.
48. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. — М., 2001.
49. *Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К.* Психология развития профессионала. — М., 2000.
50. *Диалектика* процесса познания — Кн. 3. — М.: МГУ, 1985.
51. *Доценко Е. Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: Изд-во МГУ, 2000.
52. *Дубов И. Г., Пантелеев С. Р.* Восприятие личности политического лидера // Психол. журн. — М. — 1992. — Т. 13. — № 6. — С. 25–34.
53. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т.* Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
54. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. — Нижний Новгород, 1999.
55. *Жмыриков А. Н., Шляхтин Г. С.* Психологические проблемы политического лидерства: Учеб. пособие. — Нижний Новгород, 1991.
56. *Завьялов П. С.* Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. — М.: ИНФРА-М, 2001.
57. *Котлер Ф.* Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. — М.: АСТ, 2000.
58. *Зиновьев А. А.* Восхождение от абстрактного к конкретному (на материале “Капитал” К. Маркса) . — М.: РАН, 2002.
59. *Иванов В. Н., Иванов А. В., Доронин А. О.* Управленческая парадигма 21-го века. — М.: Изд-во МГУ, 2002.
60. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
61. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. — М.: Славян. диалог, 1996.
62. *Ильин М. В., Коваль Б. И.* Личность в политике: кто играет роль короля? // Полис. — 1991. — № 6.
63. *История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д. В. Валового.* — М.: ИНФРА-М, 1997.
64. *Кабаченко Т. С.* Методы психологического воздействия: Учеб. пособие. — М.: Педагог. о-во России, 2000.



65. *Казначеев В. П.* Экология человека: проблемы и перспективы / Экология человека. Основные проблемы. — М., 1988.
66. *Кандыба Д. В.* Тайны человеческой психики: В 2 т. — СПб.: Каро, 1996.
67. *Кандыба Д. В.* Техника гипноза “СК”. — СПб.: Манм Юнеско, 1989.
68. *Кандыба В. М.* Основы гипнологии: В 3 т. — СПб.: Лань, 1999.



## ***ЗМІСТ***

|  |    |
|--|----|
| Пояснювальна записка.....  | 3  |
| Тематичний план дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях” ..... | 5  |
| Зміст дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях” .....           | 6  |
| Вказівки до виконання самостійної роботи .....   | 13 |
| Вказівки до виконання контрольної роботи .....   | 14 |
| Критерії оцінювання знань студентів.....   | 14 |
| Теми контрольних робіт.....  | 15 |
| Питання для самоконтролю.....  | 16 |
| Список літератури.....   | 21 |

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*  
Редактор *О. М. Коваленко*  
Комп’ютерне верстання *М. М. Соколовська*

**МАУП**

Зам. № ВКЦ-2979

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)  
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП