

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ
РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ”
(для спеціалістів, магістрів)**

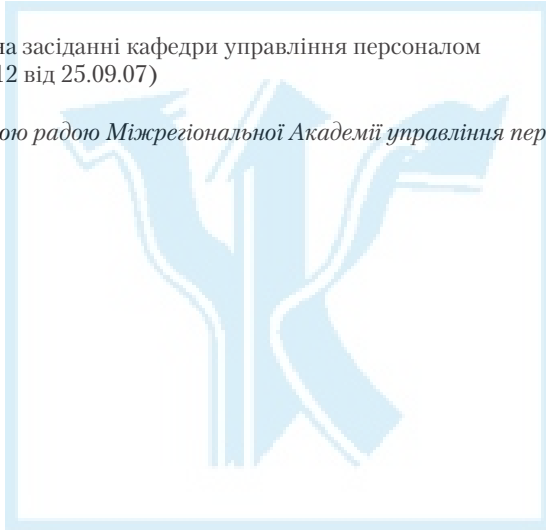
МАУП

Київ 2008

Підготовлено професором кафедри управління персоналом
В. М. Колпаковим

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 12 від 25.09.07)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



Колпаков В. М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Управління розвитком персоналу” (для спеціалістів, магістрів). — К.: МАУП, 2008. — 54 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст самостійної роботи з дисципліни “Управління розвитком персоналу”, теми рефератів, контрольні питання і навчальні завдання, питання для самоконтролю, критерії оцінювання знань студентів при підсумковому контролі, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2008

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів — це складова навчального процесу, важливий чинник, що формує вміння навчатися, сприяє активізації засвоєння студентом знань. Самостійна робота студентів є основним засобом опанування навчального матеріалу у позааудиторний час. Значно підвищується значення та статус самостійної роботи при введенні кредитно-модульної технології навчання, за якою скорочується обсяг аудиторної роботи.

Мета самостійної роботи студентів — сприяти засвоєнню в повному обсязі навчальної програми та формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості, сутність якої полягає в умінні систематизувати, планувати та контролювати власну діяльність.

У пропонованих методичних рекомендаціях розглядаються форми самостійної роботи студентів, порядок організації та контролю самостійної роботи. Подано рекомендації щодо підготовки методичних матеріалів на допомогу самостійній роботі студентів.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Основне завдання вищої освіти полягає у формуванні творчої особистості фахівця, здатного до самоосвіти, інноваційної діяльності.

Розв'язати це завдання неможливо лише шляхом передачі знань у готовому вигляді від викладача до студента. Необхідно перетворити студента з пасивного споживача знань в активного їх творця, здатного сформулювати проблему, проаналізувати шляхи її вирішення, знайти оптимальний результат.

Сучасна реформа вищої освіти — це насамперед перехід від парадигми навчання до парадигми освіти, самоосвіти. Тому самостійна робота студентів є не тільки важливою формою навчального процесу, але і його основою.

Це передбачає орієнтацію на активні методи опанування знань, розвиток творчих здібностей студентів, перехід від поточного до індивідуалізованого навчання з урахуванням потреб і можливостей особистості.

Посилення ролі самостійної роботи означає принципово нову організацію навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. Цей процес повинен будуватися так, щоб розвивати вміння

вчитися, формувати у студентів здібності до саморозвитку, творчого застосування здобутих знань.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ФОРМИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Активна самостійна робота студентів можлива лише за наявності серйозної та стійкої мотивації. Найпотужніший мотивуючий фактор — підготовка до подальшої ефективної професійної діяльності.

Основне завдання організації самостійної роботи студентів — навчити студентів свідомо та самостійно працювати спочатку з навчальним матеріалом, а потім з науковою інформацією. Закласти основи самоорганізації та самовиховання, сформувати уміння та навички постійно підвищувати свою кваліфікацію.

При вивченні дисципліни організація самостійної роботи студентів являє собою єдність трьох взаємопов'язаних форм:

1. Аудиторна самостійна робота.
2. Позааудиторна пошуково-аналітична робота.
3. Творча наукова робота.

Аудиторна самостійна робота реалізується під час лекційних, практичних і семінарських занять. Практичне заняття — форма навчального заняття, під час якого студенти детально вивчають окремі теоретичні положення навчальної дисципліни та набувають вмінь і навичок їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання відповідно сформульованих завдань.

Проведення практичного заняття, як правило, ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі — тестах для виявлення ступеня опанування студентами необхідних теоретичних положень, завданнях різної складності.

Підготовка до таких занять потребує ґрунтовної теоретичної і практичної самостійної підготовки студента.

При проведенні практичних занять студенти можуть виконувати самостійну роботу як індивідуально, так і невеликими групами.

Семінарське заняття — форма навчального заняття, на якому відбувається обговорення попередньо визначених питань, до яких студенти готують тези виступів, реферати. Все це потребує певної самостійної роботи. На кожному семінарському занятті викладач оцінює виступи студентів, активність у дискусії, уміння формулювати та відстоювати свою позицію тощо.

Семинар є одним з основних видів практичних занять і ефективним засобом розвитку у студентів культури наукового мислення.

На молодших курсах метою семінарів є ознайомлення студентів з особливостями самостійної роботи з літературою, першоджерелами з дисципліни та методикою їх опрацювання, підготовкою їх до написання рефератів.

На старших курсах бажано застосовувати кілька моделей проведення семінарських занять. Це можуть бути прес-конференція, круглий стіл, дискусія.

Дискусія є однією з найпоширеніших форм семінарського заняття. Мета дискусії — виявити відмінності в розумінні питання і у творчій суперечці встановити істину, прийти до спільної думки. Змістовна самостійна підготовка студента у цьому разі — накопичення необхідних знань з теми. Дискусія збагачує зміст вже відомого студентам матеріалу, допомагає його впорядкувати і закріпити.

Прес-конференція застосовується і виправдовує себе, як правило, тоді, коли йдеться про семінар, на якому розглядаються складні теоретичні проблеми, категорії та формування.

Особливості побудови семінару такі:

- група визначає питання щодо проблеми, авторів найбільшої кількості питань зараховують до учасників прес-конференції;
- автори найцікавіших питань займають місця за столом учасників і задають питання групі.

Механізм проведення прес-конференцій достатньо традиційний. Важливо обмеження в часі, оскільки буде втрачена динаміка і весь семінар “розвалиться”. Ця форма цікава для студентів, тут може виявитись їх самостійність і творчість, але коригуюча і оцінююча роль належить викладачеві.

Реферат — форма роботи цікава і поліваріантна, її використання потребує значної попередньої роботи як студентів, так і викладачів. До того ж у ході самого заняття важливо створити умови, які б стимулювали процес творчості, дискусії. Реферати, при заслуховуванні яких 1–2 студенти працюють, а інші відпочивають — недоцільні.

У практиці вищого закладу освіти застосовуються такі види семінарських занять:

- семінар запитань і відповідей;
- семінар — розгорнута бесіда, яка передбачає ґрунтовну підготовку студентів з питань, що розглядаються і проводиться на молодших і середніх курсах;

- семінар, що передбачає усні відповіді студентів з наступним їх обговоренням;
- семінар — дискусія за принципом “круглий стіл”, “презентація”;
- семінар, що передбачає обговорення письмових рефератів студентів та їх оцінювання;
- семінар — конференція, робота з невеликими групами;
- семінар — вирішення проблемних завдань, конкретних ситуацій;
- семінар — заняття на виробництві;
- семінар — прес-конференція;
- семінар — “мозкова атака”. Семінар можна готувати і провести у формі “потоків ідей”;
- спеціальні семінари із студентами випускних курсів (майстер-клас).

Позааудиторна робота з дисципліни вимагає від студента щоденної самостійної роботи, яка виконується за завданнями викладача. Це завдання щодо підготовки до аудиторних занять, пошуково-аналітична та наукова робота. Всі завдання мають бути розроблені таким чином, щоб у процесі їх виконання безперервно поглиблювалися знання, розвивалося мислення, формувалися уміння та навички.

Рівень та складність завдань для самостійної роботи залежить від курсу навчання. Так, на 1–2 курсах самостійна робота має на меті поглиблення та закріплення знань та умінь, які студент отримує на лекціях і семінарах. Найдоцільнішими будуть такі форми проведення самостійної роботи, як пошук та огляд наукових джерел за визначеною проблематикою, підготовка есе, формулювання понять, глосарію; виконання домашніх завдань до практичних занять, підготовка до семінарських занять різних видів.

На старших курсах самостійна робота повинна сприяти розвитку творчого потенціалу студента та реалізації професійних навичок. Завдання можуть мати як індивідуальний, так і груповий характер, оскільки реальні професійні умови переважно ґрунтуються на роботі у колективі. Практикуються такі форми самостійної роботи:

- аналітичний розгляд наукової публікації;
- презентація — вибір студентом певної теми чи проблеми для презентації та висловлення свого бачення, розуміння або нерозуміння цієї проблеми;
- підготовка аналізу конкретної виробничої ситуації, підготовка до ситуаційних вправ;

- підготовка до ділової гри, рольової або командної;
- підготовка групового проекту;
- практикум з навчальної дисципліни, тренінгові програми з використанням програмного забезпечення;
- підготовка курсової роботи;
- підготовка дипломної роботи.

Науковою роботою займаються найкращі студенти, які мають здібності до аналітичної, творчої роботи. Такі студенти беруть участь у наукових конференціях, олімпіадах, наукових семінарах, виконують завдання у межах наукових досліджень кафедр; працюють у наукових гуртках. Творчу самостійну роботу спрямовують порадами викладачі конкретними завданнями, рекомендаціями.

Зміст самостійної роботи студента з дисципліни визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дисципліни: підручниками, навчальними та методичними посібниками, методичними матеріалами для самостійної роботи студентів, конспектом лекцій, періодичними виданнями тощо.

Самостійна робота студентів з навчальної дисципліни організовується з дотриманням низки вимог:

- надання детальних методичних рекомендацій щодо виконання роботи;
- забезпечення можливості творчого підходу у виконанні роботи, не обмежуючи освітній процес виконанням стандартних завдань;
- підтримка у процесі виконання самостійної роботи постійного взаємозв'язку між викладачем та студентами.

Студентів, які розпочинають вивчати дисципліну, мають інформувати викладачі щодо організації самостійної роботи, її форм та видів, термінів виконання, форм контролю та звітності, кількості балів за виконання завдань.

Перелік завдань для самостійної роботи, форми її організації та звітності, термін виконання та кількість отриманих балів за виконанні завдання, визначаються викладачем кафедри при розробці робочої навчальної програми дисципліни (розділу “Самостійна робота студентів”).

Організацію і контроль процесу та змісту самостійної роботи та її результатів здійснюють викладачі кафедри.

Оцінки (бали), одержані студентами за виконання різних видів самостійної роботи, фіксуються викладачами і доводяться до відома студентів.

Всі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у встановлені терміни, з відповідною максимальною оцінкою та передбачають певні форми звітності щодо їх виконання. Обов'язкові завдання виконуються кожним без винятку студентом у процесі вивчення дисципліни, вибіркові завдання є альтернативними.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу організації Вступ. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації
1	Загальне поняття розвитку
2	Закони, принципи розвитку й управління персоналом організації
3	Синергетична парадигма управління розвитком
4	Основи психології розвитку персоналу організації
5	Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу
	Змістовий модуль II. Персонал як об'єкт управління розвитком
6	Розвиток людини
7	Розвиток особистості людини
8	Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини

1	2
9 10 11 12 13 14	Змістовий модуль III. Управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній Розвиток людських ресурсів персоналу організації Самовизначення людини, персоналу організації у професійній сфері Маркетингова функція в розвитку персоналу Особливості стратегічного управління розвитком персоналу Управління розвитком лідерських якостей Акмеологічний тренінг
Разом годин: 108	

ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
з дисципліни
“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ”

Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу організації

Вступ. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації.

Тема 1. Загальне поняття розвитку

Сутність поняття розвитку. Поняття “навчання”, “виховання” і “розвиток”, їх взаємозв’язок. Проблеми розвитку персоналу в сучасному управлінні. Розвиток як об’єкт. Концептуальна модель управління розвитком персоналу. Форми і зміст процесу розвитку. Особливості розвитку людини та її психіки. Шляхи розвитку.

Теми рефератів

1. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу організації.
2. Проаналізувати взаємозв’язок дисципліни “Управління розвитком персоналу” з іншими дисциплінами економічного циклу.
3. Розкрити сутність категорії “розвитку” і розглянути його різновиди.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Різні визначення поняття “розвиток”.
2. У чому різниця управління розвитком персоналу із стратегічного і повсякденного (тактичного) рівня управління організацією?
3. Різниця між формою і змістом (морфологією) управління розвитком.
4. Особливості управління розвитком з позицій стратегічного управління.
5. Особливості розвиваючого навчання. Наведіть приклад розвиваючої технології.
6. Дайте визначення поняттям “навчання”, “виховання”, “розвиток”.
7. Покажіть схематично взаємозв’язок управління розвитком, вихованням, навчанням, освітою.
8. Особливості розвитку людини та її психіки.
9. Особливості людини (персоналу) як суб’єкта і об’єкта управління розвитком.
10. Як ви уявляєте розвиток людини, персоналу?
11. Що розуміється під феноменом “пульсуючий менеджмент”?

Література [2; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51; 66; 151]

Тема 2. Закони, принципи розвитку й управління персоналом організації

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 управління. Закони соціального управління. Принципи стратегічного управління. Закони, принципи духовного управління розвитком. Поняття “дух”, “душа”, “духовність”. Заповіді, закономірності духовного розвитку.

Теми рефератів

1. Закони розвитку організаційних систем.
2. Закони і принципи соціального управління.
3. Закони і принципи духовного управління розвитком.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Дайте визначення поняття “генетичний код”.
2. Дайте визначення поняття “генотип” і “фенотип”. У чому їх відмінність?
3. Які функції виконують молекули ДНК, РНК і білків?
4. Як утворюються і діють мутації?
5. Спільне і відмінне управляючої і керованої підсистем.
6. Сутність і особливості законів соціального менеджменту.
7. Охарактеризуйте принципи соціального менеджменту.
8. Охарактеризуйте поняття “дух”, “духовність”, “душа”.

Література [18; 28; 29; 32; 73; 74; 77; 85; 106; 112; 146; 167]

Тема 3. Синергетична парадигма управління розвитком

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

Теми рефератів

1. Синергетична парадигма процесу розвитку.
2. Характеристика процесу розвитку.
3. Життєва криза як рушійна сила розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Дайте характеристику синергетичній моделі розвитку.
2. Єдність динаміки хаосу і порядку.
3. Сутність теорії біологічної еволюції Ч. Дарвіна.
4. Поясніть генетичні основи розвитку.
5. Сутність синтетичної теорії еволюції.
6. Охарактеризуйте чинники еволюційного розвитку.
7. Дайте загальну характеристику моделі розвитку “живого” і управління розвитком.
8. Ваше уявлення моделі самоврядування розвитком людини.
9. Які є труднощі для введення самоуправління розвитком людини в суспільстві?
10. Умови ефективного прогресивного розвитку організаційної системи.
11. Сутність життєвої кризи, рушійна сила її розвитку.

12. Що треба зробити людині для виходу з кризи розвитку?
 13. Охарактеризуйте поняття “біфуркація”.
 14. Основні поняття синергетики.
 15. Як відбуваються процеси у відкритих системах?
 16. Наведіть приклади самоорганізації в неживій і живій природі.
 17. Що таке дисипативні структури?
 18. Що таке атрактори?
 19. Як ви уявляєте детермінований або динамічний хаос?
 20. Два підходи аналізу складних систем, що самоорганізуються.
 21. Опишіть стійкість—нестійкість у системах, що самоорганізуються.
 22. Як ви уявляєте виникнення порядку з хаосу?
 23. Що можна сказати про золотий перетин і закони гармонії?
 24. Що розуміють під синергетичною картиною світу?
 25. Що ми розуміємо під стійкою рівновагою? Нестійкою?
- Література* [2; 20–22; 32; 34; 36; 43; 48; 74; 80; 83; 104; 109]

Тема 4. Основи психології 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).

Теми рефератів

1. Теоретико-методологічні основи психології розвитку.
2. Особливості розвитку психіки людини.
3. Життєва криза як рушійна сила розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Роль і місце психології розвитку у вивченні людини.
2. Початкові поняття психології розвитку.
3. Охарактеризуйте сутність синергетичної парадигми і психології розвитку.
4. Мета психологічного розвитку.
5. Охарактеризуйте психологічні закономірності становлення професіонала.

6. Охарактеризуйте особливості вікової психології розвитку персоналу.
7. Охарактеризуйте особливості розвитку психіки людини, пов'язані з розвитком її професіоналізму (рання і середня доросла).
8. Охарактеризуйте когнітивні особливості ранньої і середньої дорослості.
9. Охарактеризуйте особливості мотиваційної сфери періоду ранньої дорослості.
10. Як впливає колір на емоційний стан людини та її розвиток?
11. Порядок вибору життєвої стратегії.
12. Як впливає індивідуальний стиль поведінки і діяльності на розвиток професіонала?

Література [3; 4; 9; 10; 14; 38; 45; 88; 129; 130; 183–186]

Тема 5. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу

Акмеологія в системі наук у професійній діяльності. Поняття акмеології. Предмет акмеології та її місце в системі наук. Акмеологія як нова сфера людинознавства. Соціокультурний контекст акмеологічного пізнання. Структура рефлексивно-акмеологічного підходу до розвитку професійної майстерності. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності; індивідуальність з позицій акмеології. Індивід та індивідуальність. Акмеологічне розуміння особистості, 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 основні властивості акме людини. Поняття вершини розвитку, досягнення акме. Акме у професійному розвитку людини.

Теми рефератів

1. Акмеологія в системі наук у професійній діяльності.
2. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності; індивідуальність з позицій акмеології.
3. Основні характеристики людини в різні періоди її вікового розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Співвідношення акме в професійному і особистому розвитку людини.

2. Порівняйте життєві досягнення кількох відомих вам професіоналів, визначте які з них можна вважати за акме.
3. Сутність стратегії життя.
4. Які психологічні умови сприяють появі акме в професійному розвитку людини?
5. Проаналізуйте можливі варіанти професійних досягнень (акме) у вашій професійній діяльності.
6. Реконструйте в думках свій професійний шлях і виділіть етапи, форми щонайвищих результатів у вашому професійному минулому.
7. Спрогнозуйте професійні досягнення (акме), властиві вашому професійному майбутньому.
8. Обговоріть психологічні наслідки професійних акме і ті особливості особи, які виникають на етапах розвитку, що йдуть за кульмінаціями, “піками” в професійному розвитку.
9. З літератури, із свого досвіду наведіть приклади того, що період акме людини як особистості і суб’єкта діяльності може не збігатися з аналогічним періодом в індивідуальному плані.
10. Які основні поведінкові особливості людини на різних етапах вікового розвитку?
11. Які особливості розвитку Я-концепції людини на різних етапах вікового розвитку?
12. Назвіть найістотніші характеристики дорослої людини, що відрізняють її від юного віку.
13. Уявіть, що перед вами група людей. Всі вони мають від 40 до 60 років. Вам запропоновано, використовуючи різні методики, визначити, хто з цих людей, залежно від особливостей психіки, найбільш яскраво представляє свою вікову групу — середню дорослу. На що ви зважатимете найперше?
14. Особливості розвитку людини.
15. Який зміст ви вкладаєте в поняття “дорослість” і “зрілість”?
16. Егоїстична в своїй сутності людина навчилася справляти приємне враження на оточення. Чи може це бути свідченням її особистого розвитку? Обґрунтуйте відповідь.
17. Доросла людина, яка виконувала свої трудові обов’язки відповідно до тих зразків, що засвоїла при навчанні професії, почала творчо підходити до своєї діяльності і врешті-решт не тільки кількісно, а й якісно покращала результативність. Чи можна оцінити зміни, що відбулися в цій людині як у працівника, за її розвиток. Обґрунтуйте відповідь.

18. Багато хто з великих людей досягли видатних результатів в основній для них діяльності, але були невдачами в інших сферах свого життя. Як ці випадки “одностороннього розвитку” пов’язати з твердженням про обов’язковий гармонійний всесторонній розвиток людини?
19. Дати загальну характеристику розвитку людини в онтогенезі.
20. М. І. Лобачевський створив неевклідову геометрію, а його товариші-математики вирішили, що він збожеволів. А як вважаєте ви: чи було відкриття, зроблене М. І. Лобачевським, вираженням його професійного акме? З погляду акмеології, як ви оцінюєте цю ситуацію?

Література [5; 6; 8; 13; 49; 50; 114]

Змістовий модуль II. Персонал як об’єкт управління розвитком

Тема 6. Розвиток людини

Людина як суб’єкт і об’єкт розвитку. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми управління розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Валеологічний аспект управління розвитком персоналу. Здоров’я людини як об’єкт управління для розвитку людських ресурсів. Людина як суб’єкт і 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.

Теми рефератів

1. Людина як суб’єкт і об’єкт розвитку.
2. Феномен людини – самоврядування.
3. Геній, його особливості. Формування і розвиток геніальності.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми розвитку людини.
2. Людина як основа ресурсу суспільства.
3. Як філософська антропологія розуміє сутність людини?
4. Охарактеризуйте концепцію соціальної людини.

5. Як за походженням людини можна виявити її сутність?
6. Людина як мікрокосмос.
7. Охарактеризуйте людину з позицій прикладної акмеології?
8. Охарактеризуйте валеологічний аспект управління розвитком персоналу.
9. Охарактеризуйте здоров'я людини як об'єкт управління для розвитку.
10. Що розуміємо під здоров'ям людини?
11. Охарактеризуйте людину як суб'єкт і об'єкт самоврядування своїм розвитком.
12. Людина як біопсихосоціальна істота.
13. Охарактеризуйте людину як функціональну систему?
14. Охарактеризуйте соціоприродний феномен людини — самоврядування.
15. Охарактеризуйте геніальність як об'єкт розвитку.

Література [24; 26; 27; 108; 118; 150; 187]

Тема 7. Розвитку особистості людини

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. Управління розвитком персоналу в організації на основі зарубіжного досвіду. Розвиток персоналу організації. Виробниче навчання у ФРН. Компоненти виробничої концепції освіти.

Теми рефератів

1. Розвиток персоналу організації.
2. Управління розвитком персоналу в організації на основі зарубіжного досвіду.
3. Процес розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Основи розвитку особистості людини.
2. Що включають в основу поняття “розвиток” особистості.
3. Як виявляється належність людини до світу природних, соціальних відносин, світу культури?
4. Охарактеризуйте акмеологічні аспекти особистісного розвитку.

5. Як виявляється індивідуальна, особистісна, суб'єктна поведінка?
6. Яка якість людини характеризується реалізацією логіки норм?
7. Поясніть як “працює” рефлексія культурно мислячої людини?
8. Комунікація — це певна послідовність кроків. Визначте їх, дайте характеристику.
9. Як за допомогою схеми “організована комунікація” організувати комунікативну взаємодію?
10. Схарактеризуйте зарубіжний досвід розвитку персоналу в організації.
11. Як запровадити управління розвитком персоналу в організації, посилаючись на зарубіжний досвід?
12. Як здійснюється розвиток персоналу в організаціях ФРН?
13. Схарактеризуйте метод “керівництво і порада від начальства”.
14. Схарактеризуйте методи: планомірні, регулярні вказівки; введення в справу як співробітника (змінника, заступника); посвята в особливі завдання; запланована зміна роботи; молодіжне правління і молодіжна фірма.
15. Схарактеризуйте методи: лекційний метод (навчальна доповідь, реферат); запрограмовані вказівки; метод конференцій; методи, що сприяють креативному діалогічному тренінгу; опис практичних прикладів; ділові ігри; типові ігри; плановані групи і реактивний тренінг; заочне навчання).
16. Як організовується кар'єрна діяльність персоналу за кордоном?
17. Схарактеризуйте компоненти виробничої концепції освіти.

Література [13; 24; 26; 27; 108; 118; 150; 187]

Тема 8. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини

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

Теми рефератів

1. Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації.
2. Теорія розвиваючої діяльності мовою схематичних зображень.
3. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і персоналу організації.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Поясніть роль схем і символів як засобів розвитку.
2. Необхідність використання мови схем у розвитку людини (персоналу).
3. Узагальніть існуючі версії фахівців (табл. 8.1, посібника); сформулюйте своє розуміння “схема” і “символ”.
4. Охарактеризуйте процес розвитку діяльності.
5. Охарактеризуйте процес розвитку здібностей.
6. Охарактеризуйте процес розвитку особи.
7. Охарактеризуйте процес розвитку мислення.
8. Охарактеризуйте процес сприйняття і розуміння об’єкта.
9. Охарактеризуйте організацію висловлювання логічними формами.
10. Охарактеризуйте процес формування якостей суб’єкта і особи.
11. Охарактеризуйте процес програмного і проблемного мислення.

Література [13–15; 17; 18; 23; 31; 38; 46; 66; 67; 77; 80]

Змістовий модуль III. Управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній

Тема 9. Розвиток людських ресурсів персоналу організації

Поняття людських ресурсів персоналу організації. Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу. Концептуальні відображення розвитку людських ресурсів організації. Концепція управління людськими ресурсами в США. Характеристики системи управління людськими ресурсами. Фактори, що впливають на управління розвитком людськими ресурсами. Виокремлення і класифікація факторів, що впливають на управління розвитком. Результати дослідження факторів, що впливають на управління розвитком персоналу. Розвиток людських ресурсів персоналу організації. Кар’єра людини як засіб удосконалювання ресурсу організації.

Теми рефератів

1. Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу.
2. Розвиток людських ресурсів персоналу організації.
3. Концепція управління людськими ресурсами в США.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Назвіть базові категорії теорії управління персоналом, з'ясуйте їх сутність.
2. Дайте визначення поняття “людський чинник”, з'ясуйте його сутність.
3. Подайте графічно взаємозв'язок категорій теорії управління персоналом, покажіть практичне значення обліку їх взаємозв'язків.
4. Сутність синергетики. Наведіть приклади на практиці необхідності обліку розкритих нею закономірностей.
5. Як на практиці виявляється “пульсуючий менеджмент”, як практично ви пропонуєте враховувати його феноменологію при управлінні персоналом?
6. Яким способом можна оцінити результати виконання програми РЛР, орієнтованої на підвищення ефективності використання робочої сили? Про які принципи слід пам'ятати при плануванні процедури оцінювання?
7. Запропонуйте свій контрольний список з трьох питань щодо організації співпраці у виявленні потреби в РЛР і пріоритетів у зв'язку із завданням підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва.
8. Назвіть три найважливіші способи узгодження пріоритетності заходів.

Література [4; 6; 19; 42; 43; 60; 61; 74; 77; 88; 99; 129; 146; 183]

Тема 10. Самовизначення людини, персоналу організації у професійній сфері

Розуміння самовизначення людини, його стратегічна значущість для людини, суспільства. Типи самовизначення, їх характеристика. Мотивація самовизначення на розвиток. Особливості самовизначення в діяльності. Поняття професіоналізму, компетентності, кваліфікації в сфері управління персоналом. Професійно важливі якості як об'єкт розвитку. Мотив, мета, інтерес як людські ресурси персоналу організації. Професійні здібності, свідомість, мислення як людські ресурси персоналу організації. Становлення і розвиток професіоналізму в процесі утворення. Професійна діагностика людини, персоналу організації. Сфера професійних переваг учнів. Взаємозв'язок

типу особистості і сфери професійної діяльності. Ваша професійна спрямованість. Створення психологічних портретів людей за групою крові. Нетрадиційні методи діагностики персоналу.

Теми рефератів

1. Самовизначення людини, його стратегічна значущість для людини, суспільства.
2. Становлення і розвиток професіоналізму в процесі утворення.
3. Професійна діагностика людини, персоналу організації.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Як ви розумієте зміст діяльності людини для самовизначення її професійного розвитку?
2. Визначте сутність поняття “самовизначення людини”.
3. Як здійснити стратегічне самовизначення?
4. Як здійснити професійне самовизначення?
5. Як здійснити життєве самовизначення?
6. Перелічіть особливості повсякденного самовизначення.
7. Охарактеризуйте особливості самовизначення в діяльності.
8. Поясніть важливість самовизначення особи.
9. Охарактеризуйте особливості самовизначення як суб'єкта діяльності.
10. Що значить самовизначення народу України?

Література [6; 7; 9; 10; 15; 30; 44; 77; 78; 116; 144; 161–167]

Тема 11. Маркетингова функція в розвитку персоналу

Основні функції організації в сфері виробництва і послуг (за Карлоффу), їх характеристика.

Основи маркетингу персоналу. Маркетинг персоналу організації як філософія розвитку кадрів. Управління маркетингом персоналу організації. Визначення потреб у навчанні і розвитку персоналу управління.

Теми рефератів

1. Маркетинг персоналу організації як філософія розвитку кадрів.
2. Управління маркетингом персоналу організації.
3. Визначення потреб у навчанні і розвитку персоналу управління.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте особливості маркетингової функції в розвитку персоналу.
2. Охарактеризуйте основні поняття маркетингу персоналу.
3. Сутність маркетингу персоналу та його вплив на розвиток кадрів.
4. Охарактеризуйте соціально-економічний аспект маркетингу персоналу та його вплив на розвиток кадрів.
5. Охарактеризуйте функції маркетингу персоналу.
6. Охарактеризуйте маркетинг персоналу організації як філософію розвитку кадрів і організації.
7. Як визначити потреби в навчанні і розвитку персоналу управління організацією?
8. Охарактеризуйте загальну схему визначення потреб в розвитку персоналу.
9. Охарактеризуйте процес оцінювання потреб в навчанні і розвитку управлінського персоналу.
10. Як пов'язані організаційний розвиток і розвиток персоналу організації?
11. Як визначити мету, методи навчання і розвитку?
12. Як визначити характер втручання в процес розвитку управлінського персоналу?

Література [57; 58; 61; 77; 78; 82; 113; 151; 158; 169; 184; 198]

Тема 12. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу

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

Функція управління 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 організаційним змінам і розвиткові. Рефлексивне управління розвитком персоналу.

Інформаційно-психологічне управління розвитком. Сценарне планування розвитком персоналу.

Теми рефератів

1. Концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу.
2. Методи стратегічного управління розвитком персоналу.
3. Рефлексивне управління розвитком персоналу.
4. Інформаційно-психологічне управління розвитком.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Охарактеризуйте особливості розвитку стратегічного управління персоналом.
2. Охарактеризуйте концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу.
3. Охарактеризуйте концептуальну модель взаємозв'язку основних понять стратегічного управління розвитком персоналу.
4. Охарактеризуйте взаємозв'язок понять стратегічного управління розвитком персоналу.
5. Охарактеризуйте зарубіжний досвід стратегічних концепцій управління персоналом.
6. Охарактеризуйте стратегії розвитку людських ресурсів.
7. Охарактеризуйте розвиток організації, що навчається.
8. Охарактеризуйте стратегію управління знаннями.
9. Поясніть сутність рівнів розвитку рефлексивно-розумового механізму персоналу управління.
10. Охарактеризуйте принципи стратегічного управління розвитком персоналу.
11. Побудуйте загальний вигляд графа мети діяльності з розвитку персоналу організації.

Література [14; 15; 19; 22; 32; 36; 43; 60; 61; 75; 77; 78; 118; 128; 145; 175; 185]

Тема 13. Управління розвитком лідерських якостей

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

Діяльнісне розуміння лідерства. Особливості підготовки керівників-лідерів. Проблемна ситуація в сфері управління розвитком лідерства. Труднощі в практиці управління розвитком керівни-

ків-лідерів. Особливості освіти при підготовці лідерів. Нові цінності освіти. Особливості педагогічної діяльності. Взаємозалежність дії, мислення і самовизначення в навчанні.

Особливості діяльності педагогів при підготовці керівників-лідерів. Ставлення молоді до професійної підготовки. Проектний підхід до управління освітнім процесом. Підвищення якості освіти як духовно-моральна проблема.

Побічні ефекти в управлінні розвитком. Освіта керівника-лідера як комплексний процес навчання, виховання і розвитку.

Теми рефератів

1. Проблеми в сфері управління розвитком лідерства.
2. Ставлення молоді до професійної підготовки.
3. Особливість діяльності педагогів при підготовці керівників-лідерів.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Як відрізнити лідера від управлінця, ієрарха, стратега?
2. Чи є відмінність між лідером нації і лідером організації?
3. Як охарактеризувати типи буття: природного, життєдіяльного, соціодинамічного, соціокультурного, діяльнісного, культурного, духовного, в яких “живе” лідер і його команда?
4. Особливості самовизначення лідера і його послідовників у різних типах буття.
5. Особливості системи підготовки управлінців-лідерів.
6. Охарактеризуйте проблемну ситуацію в сфері управління розвитком лідерства.
7. Особливості освіти при підготовці лідерів.
8. Охарактеризуйте нові цінності освіти та особливості педагогічної діяльності.
9. Як виявляються особливості програмованого і проблемного навчання?
10. Взаємозалежність особливості дії, мислення і самовизначення в навчанні.
11. Охарактеризуйте особливості діяльності при підготовці управлінців-лідерів.
12. Охарактеризуйте особливості ставлення молоді до професійної підготовки.

13. У чому суть проектного підходу до управління освітнім процесом?
14. Чим відрізняються програмоване і проблемне навчання?
15. Чому актуально підвищувати якість освіти в сфері морального виховання?
16. З'ясуйте природу поширених побічних ефектів управління розвитком.
17. Специфіка перебігу процесів рефлексій учня під впливом педагога.

Література [15; 19; 74; 77; 84; 88; 92; 136; 153; 197]

Тема 14. Акмеологічний тренінг

Акмеологія в системі наук у професійній діяльності менеджерів з персоналу. Професійно-психологічний аспект їхньої продуктивної діяльності. Особистісний 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-тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан хронічної втоми). Технологія використання акмеологічного впливу в професійній діяльності.

Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Сутність гри і типологія ігор. Мова схематизованих зображень. 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 тих, хто навчаються).

Теми рефератів

1. Акмеологічний тренінг у професійній діяльності менеджерів.
2. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності.
3. Методологічні підстави акмеологічних моделей розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Професійно-психологічний аспект продуктивної діяльності.
2. Особистісний аспект продуктивної професійної діяльності.
3. Визначення стратегії акмеологічного дослідження.
4. Ігromodelювання як особливий вид акмеологічної технології.
5. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.
6. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності).
7. Технологія тілесно-тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан хронічної втоми).
8. Технологія використання акмеологічного впливу в професійній діяльності.
9. Сутність гри і типологія ігор. Ділові ігри.
10. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри.

Література [4; 6; 15; 29; 30; 77; 78; 147]

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Філософська антропология про сутність людини. Онтологія людського буття.
2. Фундаментальні характеристики людини. Проблема “живої людини”. Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку.
3. Сутність концепції розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
4. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і результат цілої системи змін. Причини розпаду “живих” систем.
5. Пояснення криз у розвитку організаційних систем. Життєвий світ людини в умовах впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.
6. Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу.
7. Особливості управління розвитком персоналу організації.
8. Розвиток здібностей, особистості, мислення.
9. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах 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 й особливості розвитку людини психічного розвитку людини.
16. Планомірне формування й оптимізація навчальних впливів на удосконалювання 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-функціональні теорії соціалізації.
21. Психодинамічні концепції розвитку особистості. Теорія психосоціального розвитку.
22. Акмеологічна концепція розвитку.
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. Ігromodelювання як особливий вид акмеологічної технології.
28. Навчання і нові цінності освіти. Основні підходи до організації педагогічної діяльності.
29. Принцип зростання 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 удосконалювання творчого самовираження в навчальному процесі.

33. Шляхи об'єднання 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 та 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 та 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 та 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.
60. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.
61. Програмне, проблемне, дистанційне навчання.
62. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
63. Управління трудовими переміщеннями. Залежність трудових переміщень від макроекономічних, політичних, соціальних, внутрішньофірмових та 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 оцінювання 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 робочому місці і поза ним.
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, оцінка 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 пріоритетів.
78. Спільні дії кадрових органів і лінійних керівників.
79. Визначення напряму 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. Оцінювання 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 та стратегія управління розвитком людських ресурсів.

3. РОЗВИТОК ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТА ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО ПРОФЕСІЙНИХ НАВИЧОК

3.1. Аналітичний розгляд наукової публікації

Проаналізувати наукові публікації з журналів: “Персонал”, “Проблеми теорії й практики управління”, “Кадровик”, “Управління персоналом” і т. п.

3.2. Вибір студентом певної теми чи проблеми для презентації та висловлення свого бачення, розуміння або нерозуміння цієї проблеми

Тема 1. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації

1. Філософська антропологія про сутність людини.
2. Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку. Сутність концепції розвитку.
3. Моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
4. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і результат цілої системи змін. Причини розпаду “живих” систем.

Література [2; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51; 67; 152]

Тема 2. Теоретико-методологічні аспекти дослідження розвитку персоналу

1. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
2. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
3. Теорії розвитку людини. Теорії навчіння, соціального навчіння, біхевіоризм. Когнітивні теорії, психоаналітична традиція, теорія “Я”, етологічний підхід. Психосоціальний, фізичний і когнітивний розвиток.

Література [6; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51; 67; 152]

Тема 3. Психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства

1. Феноменологія, закономірності, детермінанти, фактори, механізми, умови, способи й особливості розвитку людини.
2. Діагностика і корекція наявного, стихійно досягнутого рівня психічного (розумового, емоційного, особистісного) розвитку людини.
3. Пояснення соціалізації з позицій розвиваючого підходу. Соціально-когнітивна, структурно-функціональні теорії соціалізації.

Психодинамічні концепції розвитку особистості. Теорія психосоціального розвитку. Акмеологічна концепція розвитку.

4. Концептуальні і технологічні основи розвитку організму, здібностей, особистості, мислення.

Література [2; 20–22; 32; 34; 36; 43; 48; 75; 81; 84; 105; 110]

Тема 4. Психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку

1. Поняття індивідуально-професійного розвитку.
2. Визначення стратегії акмеологічного дослідження.
3. Ігromodelювання як особливий вид акмеологічної технології. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності.

Література [15; 20–22; 32; 34; 36; 43; 48; 75; 81; 84; 105; 110]

Тема 5. Методологічна культура педагогічної діяльності і мислення

1. Сутність і проблеми розвитку педагогічної діяльності і мислення.
2. Педагогічне мислення і розвиваючі технології.
3. Розвиваюче навчання в управлінській освіті.

Література [3; 4; 6; 15; 122; 123; 139; 199]

Тема 6. Управління неперервним навчанням персоналу організації

1. Розвиток кадрів як кадрово-економічна функція. Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку.
2. Діяльність служб з планування навчання персоналу.
3. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.

Література [15; 19; 36; 38; 62; 63; 78–81; 89; 94; 122; 135; 170]

Тема 7. Управління перепідготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу

1. Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.

2. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації.
3. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.
4. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.

Література [15; 19; 36; 38; 62; 63; 78–81; 89; 94; 122; 135; 170]

Тема 8. Управління стимулюванням розвитку персоналу організації

1. Управління трудовими переміщеннями.
2. Планування кар'єри.
3. Планування оцінювання кінцевих результатів діяльності персоналу.

Література [15; 19; 78–81; 89; 94; 122]

Тема 9. Організація професійного навчання

1. Вимоги до рівня освіти на сучасному виробництві.
2. Фактори, що впливають на навчальний процес.
3. Види витрат на навчання. Розподіл видів витрат у ході зовнішніх і внутрішніх заходів щодо навчання. Вартість витрат.
4. Опитування, іспити і тести, оцінка працівників, спостереження, індексація як методи контролю навчання кадрів.

Література [15; 19; 78–81; 89; 94; 122]

Тема 10. Розвиток людських ресурсів

1. Інвестування у професійний розвиток працівників для підвищення ефективності діяльності. Спільні дії кадрових органів і лінійних керівників.
2. Визначення спрямованості програми заходів щодо розвитку персоналу й оцінки тих, хто навчається.
3. Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці.
4. Професійний розвиток працівників для забезпечення підвищення ефективності виробництва.

Література [4; 6; 19; 42; 43; 61; 62; 75; 78; 89; 100; 130; 147; 184]

Тема 11. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів

1. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.
2. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток. Методичні рекомендації щодо стратегічного і професійного розвитку.
3. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами. Мотиваційні механізми індивідуального, групового і колективного розвитку. Розвиток людських ресурсів як процес, що самоорганізується.
4. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації та стратегія управління розвитком людських ресурсів.

Література [14; 15; 19; 22; 32; 36; 43; 61; 62; 76; 78; 79; 119; 129; 146; 176; 186]

3.3. Підготовка аналізу конкретної виробничої ситуації, підготовка до ситуаційних вправ

3.3.1. Психологічний аналіз управлінської практики

Зовнішній аналіз управлінської практики. Суть консультативного аналізу управлінської практики. Мета і завдання психологічного аналізу управлінської діяльності в консультуванні. Психологічний аналіз діяльності управлінця як ключова ланка психоконсультативної практики в управлінні. Основні процедури консультативної психоаналітики в управлінні.

3.3.2. Технологічний цикл психоконсультування управлінської діяльності

Рефлексія як базовий процес управлінського консультування. Початковий і кінцевий стан процесу консультування в управлінні. Особливості початкового і кінцевого стану процесу психологічного консультування в управлінні. Основні кроки та їх послідовність в одиничному циклі консультування. Процедурне бачення основних кроків одиниці психологічного управлінського консультування.

3.3.3. Процедурна і операційна організація діяльності управлінського консультанта

Вимоги технологічного циклу консультування до особистих і професійних якостей консультанта. Технологія ухвалення замовлення консультантом від управлінця (процедура розуміння замовлення, процедура корекції замовлення та ін.). Технологія збирання відомостей (інформації) за ситуацією в межах замовлення. Процедури обробки первинної інформації. Технологія теоретичного оформлення обробленої інформації. Критичний аналіз ситуації і діагноста управлінської діяльності. Технологія вироблення проектних пропозицій щодо корекції управлінця. Технологія реалізації корекції у взаємодії з управлінцем. Процедура контролю відповідності результату консультативної корекції змісту замовлення.

3.4. Підготовка до ділової гри, рольової або командної

Готується і проводиться комплексний класифікаційний тренінг (командної ділової гри), запропонований в посібнику В. М. Колпакова “Маркетинг персоналу”. Додаток 1.

3.5. Підготовка групового проекту

Розробити проект розвитку персоналу (аналогічний додатку 10 у посібнику В. М. Колпакова “Управління розвитком персоналу”).

3.6. Практикум з навчальної дисципліни, тренінгові програми з використанням програмного забезпечення

3.6.1. Управління стимулюванням розвитку персоналу організації

3.6.1.1. Діагностика професійних якостей управлінця на стадії проблематизації

Функція і значення якостей рефлексій управлінця в професійній діяльності. Управлінська рефлексія проблем у виконавській діяльності. Рефлексія управлінця своїх дій у рамках управлінської функції. Рефлексія управлінця своєї позиційності щодо виконавської діяльності. Самоорганізація рефлексії управлінця. Самоорганізація рефлексії управлінця у визначенні проблем. Проблематизація управлінцем своїх здібностей. Діагностика якостей рефлексій управлінця.

Діагностика здібностей управлінця до здійснення дослідницького, ціннісного, концептуального і проблемного аналізу. Діагностика здатності управлінця до організованого переходу від одного типу аналізу до іншого. Діагностика особової акцентуації управлінця щодо різних типів аналізу. Діагностика потребно-мотиваційної сфери управлінця як підстава професійно-особової акцентуації. Роль розвитку мислення, свідомості, самосвідомості управлінця для адекватної постановки проблем.

3.6.1.2. Діагностика культурно-професійного рівня управлінця при вирішенні проблем

Самоорганізація рефлексії управлінця для усунення проблем у діяльності. Програмне і проблемне мислення управлінця. Стихійний, стихійно-організований, організовано-стихійний і організований процес вирішення проблем в управлінні. Рутинний та інноваційний підходи управлінця у вирішенні проблем. Особисті якості та суб'єктивний стиль поведінки управлінців у вирішенні проблем. Психологічні характеристики типів організації та підходів управлінця при вирішенні проблем. Діагностика абстрактно-конкретного мислення управлінця. Діагностика здібностей управлінця до адекватної депроблематизації діяльності. Характеристика психічних функцій, що забезпечують депроблематизаційну роботу управлінця. Діагностика управлінського розумового моделювання. Культура і професійні рівні управлінця у вирішенні проблем.

3.6.2. Розвиток людських ресурсів

3.6.2.1. Типи суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Індивідуальна життєдіяльність. Перетворююча діяльність. Соціально-організаційна діяльність. Управлінська діяльність. Потреба. Мотив. Мета. Соціальна норма. Діяльність і суб'єктивність. Управлінець і виконавець. Типи суб'єктивного стану управлінця і виконавця: індивід, суб'єкт діяльності, особа.

Література [13–15; 36; 49; 60; 78; 89; 90; 96; 187]

3.6.2.2. Індивідний тип суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Індивід та індивідність. Генеза індивідного стану людини. Індивідність і перетворююча діяльність. Індивідність і використання засобів. Подолання індивідності в процесі спільної праці. Зміна індивідного стану в процесі спілкування та ідентифікації. Комунікація і подолання індивідності. Типи прояву індивідності в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Література [13–15; 36; 49; 60; 78; 87; 89; 90; 95; 96; 98; 187]

3.6.2.3. Техніка корекції індивідного стану людини в управлінській діяльності

Процесуальний малюнок індивідної поведінки людини в управлінській діяльності. Труднощі в індивідній поведінці і способи виходу з них. Індивідний спосіб дії на об'єкти і людину. Способи дії на індивідний стан. Техніка корекції індивідного стану управлінця.

Література [13–15; 36; 49; 60; 78; 89; 90; 96; 103; 117; 120; 128]

3.6.2.4. Суб'єктний тип суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Людина як суб'єкт управлінської діяльності. Особливості суб'єктного стану людини в управлінській діяльності. Суб'єктивність управлінця і виконавця. Відповідальність і воля як механізми реалізації суб'єктної поведінки людини в діяльності. Типи проявів суб'єктності в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Література [1–6; 13–15; 36; 37; 49; 60; 78; 79; 149]

3.6.2.5. Техніка корекції суб'єктного стану людини в управлінській діяльності

Процесуальний малюнок суб'єктної поведінки людини в діяльності. Труднощі в суб'єктній поведінці і типи відхилень від суб'єктності. Суб'єктний тип дії на об'єкти і людину. Способи дії на суб'єктний стан людини. Техніка корекції суб'єктного стану управлінця.

Література [1–6; 13–15; 32; 43; 60; 78; 79; 149]

3.6.2.6. Особистісний тип суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Людина як особистість в управлінській діяльності. Особливості особистісного стану управлінця. Особистість управлінця і виконавця. Особистість управлінця і творчість. Типи особистісних проявів людини в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Література [1–6; 13–15; 32; 43; 60; 78; 79; 96; 102]

3.6.2.7. Техніка корекції особистісного стану людини в управлінській діяльності

Процесуальний малюнок особистісної поведінки. Труднощі в особистісній поведінці і типи відхилення від особистісної поведінки. Особистісний тип дії на об'єкти і людину. Способи дії на особистісний стан людини. Техніка корекції особистісного стану управлінця.

Література [11; 15; 25; 31; 32; 38; 45; 46; 49; 53; 72; 78; 79; 122; 138; 140; 164; 166]

3.6.2.8. Технологія корекції суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Труднощі в сумісному існуванні різних типів суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності. Принципи сумісного існування різних типів суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності. Технологія корекції сумісного існування різних типів суб'єктивності в управлінні.

Література [12–15; 32; 43; 60; 78; 79; 122; 138; 140; 164; 166]

3.6.3. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів

3.6.3.1. Логіко-розумовий тренінг

Логіко-розумовий тренінг призначений для формування фундаментальних елементів розумового механізму та їх структурного зв'язку в межах мовного мислення і базисних форм мислення в рефлексії (вирішення завдань, постановка і вирішення проблем). Використовуються (для фіксації змісту суб'єктів і предикатів) схематичні зображення, прийоми схемотехніки і логічної організації побудови схематичних зображень предикативного типу.

3.6.3.2. Тренінг схемотехніки

Тренінг схемотехніки призначений для формування фундаментальних елементів механізму семіотичної самоорганізації та їх структурного зв'язку. Припускає взаємозалежні цикли завдань на парадигматизацію, семантизацію і синтагматизацію на матеріалі звичайного тексту, схем конспектів і схематичних зображень.

3.6.3.3. Організаційно-комунікативний тренінг

Організаційно-комунікативний тренінг призначений для формування фундаментальних ланок механізму організації дискусійного процесу. Включає взаємозалежні цикли завдань на з'ясування точки зору, пошук підстав для критики тієї чи іншої точок зору, на запозичення підстав точок зору, на породження єдиної підстави точок зору, на застосування єдиної підстави для можливого виправдання змісту точки зору або його частини.

3.6.3.4. Онтологічний тренінг

Онтологічний тренінг призначений для формування здібностей до реконструкції або породження думки з послідовним використанням критерію об'єктивності каузальної. Має взаємозалежні цикли завдань з “онтичного” (об'єктного) читання схем, їх “розвертання” і “згортання”, із введення реплік у діалоги, що розкривають зміст тексту-діалогу, заповнюють “порожнечі”, спрямовують думку автора в інше русло, подають думку автора (учасника фіксованого “діалогу”) перед власною “своєю” думкою.

3.6.3.5. Самовизначальний тренінг

Самовизначальний тренінг призначається для формування здатності усвідомленої мотивації у фіксованих рамках вимог соціокультурного і діяльного типів. Включає вирішення завдань на оформлення образів “актуального Я”, що “вимагає Я”, на співвідношення образів “Я”, обґрунтування переваг.

3.6.3.6. Тренінг ідентифікації

Тренінг ідентифікації призначений для формування здібності до усвідомленого ототожнення себе з партнером для вироблення корекції образу “Я” партнера. Включає завдання на ідентифікацію поведін-

кового навчального, мислительного, мотиваційного, життєдіяльного, соціодинамічного, соціокультурного, діяльного типів ідентифікації.

3.6.3.7. Тренінг на узгодження

Тренінг на узгодження призначений для формування здібності для здійснення узгодження норм поведінки, мотивів, способів взаємодії, способів сервісного використання партнера. Включає вирішення завдань на фіксацію змісту своїх інтересів, залежності поведінки від інтересів і мотивів, на пізнання інтересів, на “скорочення” обсягу власних інтересів, на залежність корекції власних інтересів від інтересів партнера, на проектування корекцій мотивів і поведінки, що визнаються.

3.6.3.8. Лідерський тренінг

Лідерський тренінг призначений для формування здібності до лідерського вияву, що визнається партнерами із спільної діяльності. Включає вирішення завдань на лідерське самовираження, на зміну обставин для лідерського самовираження, на залежність лідерського самовиявлення від запозичення позиції (діяльної, соціодинамічної, соціокультурної) партнера як лідера і як веденого, на корекцію самовираження лідера залежно від типових “прохань” партнера (життєдіяльних, соціодинамічних, соціокультурних, діяльних).

3.6.3.9. Тренінг стратегічного мислення

Тренінг стратегічного мислення призначений для формування здібності до стратегічного мислення. Включає завдання на реконструкцію змісту фіксованої стратегії, її провідних особливостей; на залежність реконструкції стратегії від концептуальних орієнтирів, що привертаються, або особливостей зразків “інших” стратегій; на перехід до проблематизації стратегії; на введення критеріїв проблематизації стратегії; на проектування стратегії (без прототипу, на замовленням, з опертям на прототип, критерій).

3.6.3.10. Організаційно-розумова гра

Призначена для виявлення думок за фіксованою “темою” і “проблемою”, узгодження думок, ствердження невинуватості думки (колективної) про зміст проблеми, яка постала перед організацією, в системі діяльності, про шляхи вирішення проблеми, для формування

попередньої думки про вирішення проблеми, їх попереднього узгодження, для об'єднання інноваційно-орієнтованих учасників, створення прототипу “команди”, готової взяти на себе вирішення проблеми, для формування в учасників (особливо у лідерів) засадничих професійних якостей, характерних для цілеспрямованих інноваторів, які самовизначаються. Гра, зберігаючи риси “організаційно-діяльної гри”, посилює роль мислення, критерійної забезпечуваності рефлексії. Вона готує до типової групи тренінгів для цілеспрямованого формування вказаних якостей.

3.7. Підготовка курсової роботи

Теми курсових 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 в професійній сфері.
9. Маркетингова функція в розвитку персоналу.
10. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу.
11. Акмеологічний розвиваючий тренінг.
12. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації.
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 в умовах 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. Ігromodelювання 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.
31. Розвиваюче навчання в управлінській освіті.
32. Управління неперервним навчанням персоналу в організації.
33. Діяльність служб з планування навчання персоналу.
34. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.
35. Управління перепідготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу.
36. Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
37. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу. Програмне, проблемне, дистанційне навчання.
38. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
39. Управління стимулюванням розвитку персоналу організації.
40. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування службовця.
41. Організація професійного навчання.
42. Види і форми професійного навчання.
43. Розвиток людських ресурсів.
44. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів.
45. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.
46. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації, стратегія управління розвитком людських ресурсів.

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТА ПРИ ПІДСУМКОВОМУ КОНТРОЛІ

Контроль знань з дисципліни має два блоки планових заходів:

- 1) поточний контроль знань студентів;
- 2) підсумковий контроль знань студентів.

Порядок оцінювання знань студентів за результатами вивчення дисципліни

№ пор.	Форма оцінювання знань	Кількість балів	Результат
1	2	3	4
1	Оцінювання поточної роботи за семестр, у т. ч.:	від 1 до 40 балів	допуск до заліку
1.1	Виконання обов'язкових завдань:	у т. ч. до 20 балів, з них:	(іспиту)
	1. систематичність та активність роботи протягом семестру	1. до 10 балів	залік (іспит)
	2. виконання завдань для самостійного опрацювання	2. до 10 балів	автоматичний
1.2	Проходження модульного контролю знань	до 15 балів	
1.3	Ініціатива студента та творчий підхід у виконанні робіт, додаткова участь у освітньо-науковій роботі кафедри	до 15 балів (додаткові мотивуючі бали)	
2	Оцінювання заліку (іспиту)		проходження підсумкового контролю знань з дисципліни і одержання заліку (іспиту)

Загальна підсумкова оцінка (в балах) складається із суми балів за результатами поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит (залік). На заліку (іспиті) студент повинен набрати не менше 20 балів.

Підсумковий контроль знань із дисципліни проводиться у формі іспиту (заліку) за білетами, кожен з яких включає 3 питання (на іспит) та 2 питання на залік.

Відповідь на кожне питання білета оцінюється окремо з диференціацією в 20, 10, 5 і 0 балів.

Відповідь на кожне з питань білета оцінюється в:

20 балів — якщо відповідь студента:

- є повною, правильною та обґрунтованою;
- вказує на високі знання всієї програми навчальної дисципліни, використовуються різноманітні методи наукового аналізу тощо;
- свідчить про знання назв і змісту передбачених програмою документів (для найважливіших — необхідно знати рік їх прийняття);

10 балів — якщо відповідь студента має недоліки:

- є неповною, не містить усіх необхідних відомостей за питанням;
- є не зовсім правильною у розкритті змісту понять, категорій, закономірностей, назв та змісту нормативно-правових актів тощо;
- не є аргументованою: не містить посилань на нормативно-правові акти (у разі необхідності), інші джерела, аналізу відповідних теорій, концепцій, наукових течій, свідчить про наявність прогалин у знаннях студента;

5 балів — якщо студент неповною мірою відповів на поставлене запитання, не розкриває сутності питання, що свідчить про відсутність знань у студента або їх безсистемність та поверхневність, не вміє чітко сформулювати думку та викласти її;

0 балів — як для 1 балу результат іспиту (заліку) складається з суми балів, одержаних за всі питання. В разі, коли відповіді студента оцінені менше ніж 20 балів, іспит (залік) вважається не складеним.

Загальне підсумкове оцінювання знань студентів здійснюється з урахуванням результатів оцінювання поточної роботи в семестрі (у діапазоні від 1 до 40 балів) та результатів заліку (не менше 20 і не більше 40 балів) за 100-бальною системою.

Загальне підсумкове оцінювання здійснюється і шляхом автоматичного складання отриманих студентом балів.

**Таблиця відповідності шкали оцінювання
з національною системою оцінювання в Україні**

Оцінка за бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною шкалою
85–100	A	Відмінно — відмінне виконання лише з незначною кількістю недоліків	5 (відмінно)
80	B	Дуже добре — вище середнього рівня з кількома помилками	4 (добре)
65–75	C	Добре — загалом правильна робота, з певною кількістю недоліків	
60	D	Задовільно — непогано, але зі значною кількістю недоліків	3 (задовільно)
50–55	E	Достатньо — виконання задовольняє мінімальні критерії	
20–45	FX	Незадовільно — серйозні помилки, можливе повторне вивчення	2 (незадовільно)
0–15	F	Незадовільно — обов'язкове повторне вивчення дисципліни	2 (незадовільно)

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Абашкина 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.: РАГС, 2002.
7. *Александров В.* Народ и выбор политика // Общественные науки и современность. — № 6. — 1992.
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. — М.: Педагогика, 1980. — Т. 1.
11. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. — М.: Наука, 1977.
12. *Андреев С. С.* Политический авторитет и политическое лидерство // Социально-политический журнал. — 1993. — № 1–2. — С. 24–37.
13. *Анисимов О. С.* Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М., 1991
14. *Анисимов О. С.* Основы методологии: В 2 т. — М., 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. *Апанасенко Г. Л.* Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. — К.: Петрополис, 1992.
19. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2002.
20. *Астафьев В. А.* Теория единой живой вселенной (законы, гипотезы) — М.: Информациология, 1997.
21. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Полит. лит-ра, 1986.
22. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980.
23. *Бакианский В. П., Жданов О. Н.* Менеджмент вашего здоровья. — М., 2000.
24. *Баронин А. С.* Этническая психология. — К., 1995.
25. *Берн С. Р.* Развитие Я-концепции и воспитание. — М., 1986.
26. *Бейли А.* Письма об оккультной медитации. — М., 1993.
27. *Библия.* — СПб.: Печатный двор, 1991.
28. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука (Тектология). — М.: Экономика, 1989.
29. *Бодалев А. А., Ганжун В. Т., Деркач А. А.* Предмет акмеологии сегодня. — М.: Акмеология, 2001.
30. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. — М., 1998.

31. *Блум Ф., Лейзерсон А.* Мозг, разум и поведение: Пер с англ. — М.: Мир, 1988.
32. *Бранский В. П., Пожарский С. Д.* Социальная синергетика и акмеология. — СПб., 2001.
33. *Бурсов Б. В.* Личность Достоевского. — Л., 1979.
34. *Вернадский В. И.* Живое вещество и биосфера. — М.: Наука, 1994.
35. *Виллонс В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М.: МГУ, 1990.
36. *Волков Ю. Г., Поликарпов В. С.* Человек: Энциклопедический словарь. — М.: Гардарики, 2000.
37. *Выготский Л. С.* Развитие высших психических функций. — М., 1960.
38. *Гамезо М. В., Герасимова В. С., Горелова Г. Г., Орлова Л. М.* Возрастная психология: личность от молодости до старости. — М.: Изд. дом “Ноосфера”, 1999.
39. *Гегель Г. В.* Эстетика: В 4 т. — М., 1968.
40. *Гегель Г. В.* Философия духа. — Т. 3. — М.: Мысль, 1977.
41. *Герчикова И. Н.* Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 1995.
42. *Голубков Е. П.* Маркетинговые исследования: Теория, методология и практика. — М.: Финпресс, 2000.
43. *Горбачев В. В.* Концепции современного естествознания. — М.: Мир и образование, 2003.
44. *Гончаренко Н. В.* Гений в искусстве и науке. — М.: Искусство, 1991.
45. *Гримак Л. П.* Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. — М.: Политиздат, 1987.
46. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология. — М.: ПЕРСЭ; СПб.: Университетская кн., 2000.
47. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. — Л.: ЛГУ, 1990.
48. *Делокаров К. Х., Демидов Ф. Д.* В поисках новой парадигмы. — М., РАГС, 1999.
49. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. — М., 2001.
50. *Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К.* Психология развития профессионала. — М., 2000.
51. *Диалектика* процесса познания. — Кн. 3. — М.: МГУ, 1985.

52. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: Изд-во МГУ, 2000.
53. Дубов И. Г., Пантелеев С. Р. Восприятие личности политического лидера // Психологический журнал. — М., 1992. — Т. 13. — № 6. — С. 25–34.
54. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
55. Егоршин А. П. Управление персоналом. — Ниж. Новгород, 1999.
56. Жмыриков А. Н., Шляхтин Г. С. Психологические проблемы политического лидерства: Учеб. пособие. — Ниж. Новгород, 1991.
57. Завьялов П. С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. — М.: ИНФРА-М, 2001.
58. Котлер Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. — М.: АСТ, 2000.
59. Зиновьев А. А. Восхождение от абстрактного к конкретному (на материале “Капитал” К. Маркса). — М.: РАН, 2002.
60. Иванов В. Н., Иванов А. В., Доронин А. О. Управленческая парадигма XXI века. — М.: МГИУ, 2002.
61. Иванцевич Дж., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
62. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире. — М.: Славянский диалог, 1996.
63. Ильин М. В., Коваль Б. И. Личность в политике: кто играет роль короля? // Полис. — 1991. — № 6.
64. История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д. В. Валового. — М.: ИНФРА-М, 1997.
65. Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия: Учеб. пособие. — М.: Пед. об-во России, 2000.
66. Казначеев В. П. Экология человека: проблемы и перспективы // Экология человека: основные проблемы — М., 1988.
67. Кандыба Д. В. Тайны человеческой психики: В 2 т. — СПб., 1996.
68. Кандыба Д. В. Техника гипноза “СК”. — СПб.: Манм Юнеско, 1989.
69. Кандыба В. М. Основы гипнологии: В 3 т. — СПб.: Лань, 1999.
70. Калина Н. Ф. Основы психотерапии. — К., 1997.
71. Карташов В. А. Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1995.
72. Каструбин Э. М. Трансовые состояния и “поле смысла”. — М., 1995.

73. *Карташов В. А.* Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1998.
74. *Катица С. П., Курдюмов С. П., Малгшецкий Г. Г.* Синергетика и прогнозы будущего. — М., 2000.
75. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
76. *Кедров Б. М.* Проблемы логики и методологии науки. — М.: Наука, 1990. — 352 с.
77. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2002.
78. *Колтаков В. М.* Теория и практика принятия управленческих решений. — К.: МАУП, 2004.
79. *Колтаков В. М.* Методы управления. — К.: МАУП, 2003.
80. *Колтаков В. М.* Управление развитием персонала. — К.: МАУП, 2006.
81. *Костина А. В.* Массовая культура как феномен постиндустриального общества. — 2-е изд., перераб., доп. — М., 2005.
82. *Котлер Ф.* Маркетинг менеджмент. — СПб.: Питер, 2002.
83. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетическое расширение антропного принципа // Синергетическая парадигма: Многообразие поисков и подходов. — М., 2000.
84. *Климов Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. — Казань, 1969.
85. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Законы эволюции и самоорганизация сложных систем. — М.: Наука, 1994.
86. *Кон И. С.* Открытие “Я” — М.: Политиздат, 1978.
87. *Кончаловский А. С.* Низкие истины. — М.: Совершенно секретно, 1998.
88. *Крайг Г.* Психология развития. — СПб.: Питер, 2000.
89. *Крыжановская Л. М.* Психология развития. — М., 1997.
90. *Кудряшова Б. В.* Лидер и лидерство. — Архангельск: Поморский междунар. пед. ун-т, 1996.
91. *Ларошфуко Ф. де.* Мемуары. — М.: АСТ, 2001.
92. *Лебон Г.* Психология народов и масс — СПб.: Макет, 1995.
93. *Леонтьев Д. А.* Методика изучения ценностных ориентации. — М.: Наука, 1992.
94. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла. — М.: Наука, 1999.
95. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Наука, 1977.

96. *Лободин В. Т.* Здоровье и духовность: Энергетические методы оздоровления. — СПб.: ИК “Комплект”, 1996.
97. *Лосский Н. О.* История русской философии. — М., 1991.
98. *Льюис Д.* Стрессменеджер. — М.: АСТ, 2000.
99. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
100. *Маркетинг* / Под ред. Романова. — М.: ЮНИТИ, 1996.
101. *Маслоу А.* Мотивация и личность. — М., 1998.
102. *Массовая культура.* — М.: Альфа-М, 2004.
103. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
104. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера. — М.: Молодая гвардия, 1990.
105. *Моисеев Н. Н.* Человек, среда, общество: проблемы формализации описания. — М.: Наука, 1982.
106. *Монтескье Ш.* О духе законов. — М.: Мысль, 1999.
107. *Мухина В. С.* Возрастная психология. — М., 1998.
108. *Муххамед Али аль-Хашими.* Личность мусульманина согласно Корану и Сунне / Пер. В. Нирша. — К.: Мусульманская религиозная община, 2004.
109. *Налимов В. В.* Спонтанное сознание. Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектура личности — М.: Прометей, 1989. — 287 с.
110. *Налимов В. А., Дрогалина Ж. А.* Реальность нереального. Вероятностная модель бессознательного. — М.: Мир идей, 1995.
111. *Назаретян А. П.* Интеллект во Вселенной. — М., 1991.
112. *Николис Г., Пригожин И. Р.* Самоорганизация в неравновесных системах: Пер. с англ. — М.: Мир, 1979.
113. *Никонова Т. В., Сухарев С. А.* Управленческий аудит персонал. — М.: Экзамен, 2002.
114. *Общая и прикладная акмеология: В 2 ч.* — М.: РАГС, 2001.
115. *Образование XXI века: Проблемы и перспективы.* — Рига: Эксперимент, 2002.
116. *Огнев А. С.* Субъектогенез и психотренинг саморегуляции. — Воронеж, 1997.
117. *Омаров А.* Мантры и молитвы в эзотерическом освящении. — СПб., 1996.
118. *Ортега-и-Гассет Х.* Восстание масс // Психология масс: Хрестоматия / Ред. сост. Д. Я. Раигородский. — Самара: БАХРАХ, 1998.

119. *Павлов И. П.* Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных. — М.: Наука, 1973.
120. *Панасюк А. Ю.* А что у него в подсознании? — М.: Дело, 1996.
121. *Педагогика: Педагогическая теория, системы, технологии* / Под ред. С. А. Смирнова. — М.: Академия, 1999.
122. *Петленко В. П.* Валеология человека: В 5 т. — СПб., 1996.
123. *Пижаже Ж.* Избранные труды. — М.: Педагогика, 1969
124. *Платон.* Собрание сочинения: В 4 т. — Т. 2. — М., 1993.
125. *Попов А. А., Проскуровская И. Д.* “Схема” и “символ”: на пути к недискурсивной концепции мышления // Чтения памяти Г. П. Щедровицкого 2002–2003 гг. (доклады и дискуссии). — М., 2004
126. *Почепцов Г. Г.* Информационная война. — К.: Ваклер, 2000.
127. *Почепцов Г. Г.* Импиджология: теория и практика. — К.: АДЕФ-Украина, 1998.
128. *Пригожин И. Р., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. — М.: Прогресс, 1986
129. *Психология человека от рождения до смерти.* — СПб.: Проим-ЕВРОЗНАК, 2002
130. *Психологический словарь* / Под ред. В. В. Давыдова и др. — М., 1983.
131. *Реан А. А., Коломинский Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб.: Питер, 1999.
132. *Реймерс Н. Ф.* Популярный биологический словарь. — М.: Наука, 1990.
133. *Рогов Е. И.* Эмоции и воля. — М., 1999.
134. *Российская педагогическая энциклопедия:* В 2 т. — М., 1999. — Т. 2.
135. *Рофе А. И.* Научная организация труда. — М., 1998.
136. *Рефлексивное управление* // Тез. междунар. симп. Москва, 17–19 окт. 2000 г. / Под ред. А. В. Брушлинского и В. Е. Лепского. — М.: Ин-т психологии РАН, 2000.
137. *Рефлексивные процессы и управление* // Тез. междунар. сим. Москва, 8–10 окт. 2001 г. / Под ред. А. В. Брушлинского и В. Е. Лепского. — М.: Ин-т психологии РАН, 2001.
138. *Рубинштейн С. Л.* Избранные философско-психологические труды. — М.: Педагогика, 1997.

139. *Рубинштейн С. Я.* Экспериментальные методики патопсихологии. — М., 1970.
140. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. — Т. 1, 2. — М., 1989.
141. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
142. *Спивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001.
143. *Стратегическое управление (Модуль 4).* — М., 2001.
144. *Сауцов Н. Я.* Методы и приемы деятельности менеджеров и бизнесменов. — Белая Церковь, 1994.
145. *Сауцов Н. Я.* Разрушающая и созидаящая роль идеи. К Третьему Тысячелетию Христовой Эры. — К., 1995.
146. *Синергетика, философия, культура.* — М.: РАГС, 2001.
147. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. — М.: ТШБ, 1996.
148. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Психология человека. — М.: Школа-Пресс, 1998.
149. *Старобинский Е. Б.* Как управлять персоналом — М.: ЗАО, 1997.
150. *Сухарев В. А., Сухарев М. В.* Психология народов и наций. — Д.: Сталкер, 1997.
151. *Теория маркетинга / Под ред. М. Бейкера.* — СПб.: Питер, 2002.
152. *Тимофеев-Ресовский Н. В., Воронцов Н. Н., Яблоков А. В.* Краткий очерк теории эволюции. — М., 1977.
153. *Тимошенко В. И.* Общественно-политическое лидерство // Социально-политические науки. — 1990. — № 11. — С. 48–58.
154. *Тойнби А. Дж.* Постигание истории. — М.: Прогресс, 1991.
155. *Управление человеческими ресурсами: стратегия и тактика // Тез. докл. на междунар. конф. 26–28 апр. — 1996. — С. 23–25.*
156. *Управление персоналом // Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 1998.
157. *Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 1998.
158. *Управление эффективностью и качеством: Модульная программа: В 2 ч. / Под ред. И. Прокопенко.* — К.: Норта, 2001.
159. *Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 1997.
160. *Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина* — М.: ЮНИТИ, 1998.
161. *Фельдштейн Д. И.* Психология взросления. — М., 1999.

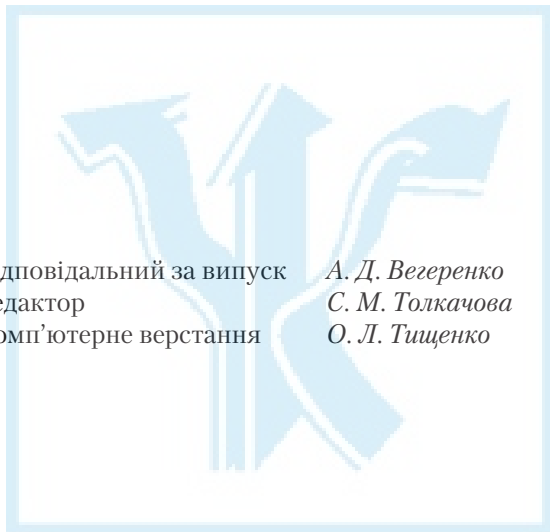
162. *Фейербах Л.* Избранные философские произведения: В 2 т. — М., 1955.
163. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.
164. *Фрейд З.* Психология бессознательного. — М.: Просвещение, 1989. — 448 с.
165. *Фромм Э.* Бегство от свободы. — М.: Прогресс, 1998.
166. *Хакен Г.* Синергетика: Пер. с англ. — М.: Мир, 1986.
167. *Хайек Ф. А.* Дорога к рабству // Новый мир. — 1991. — № 7, 8.
168. *Хартген Х.* Маркетинг: основы профессионального успеха. — М., ИНФРА-М, 2000
169. *Хентце И.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М.: Междунар. отношения, 1997.
170. *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. — М.: Барс, 1997.
171. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. — СПб.: Питер, 1997.
172. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. — М.: Логос, 1996.
173. *Шарден де Пьер Тейяр.* Феномен человека. — М.: Наука, 1987.
174. *Шаховская Л. С.* Мотивация труда в переходной экономике. — Волгоград, 1995.
175. *Шопенгауер А.* Афоризмы житейской мудрости. — М.: Интербук, 1990.
176. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К.: МАУП, 2000.
177. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
178. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познай людей по их внешности и поведению. — К.: МАУП, 1993.
179. *Щёкин Г. В.* Как избежать ошибок при устройстве на работу: Советы психолога. — К.: МАУП, 1992. — 100 с.
180. *Щёкин Г. В.* Планирование и организация работы с персоналом: Учеб. пособие — К.: МАУП, 1993.
181. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента. — Кн. 1. — Как делать карьеру. — К.: МАУП, 1993. — 132 с.; Кн. 2. — Как строить организацию. — К.: МАУП, 1993. — 256 с.
182. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджера. — К.: Украина. — 397 с.
183. *Щёкин Г. В.* Социальная философия истории (теория социального развития). — К.: МАУП, 1996.
184. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.

185. *Шёкин Г. В.* Теория социального управления. — К.: МАУП, 1996.
186. *Шокін Г. В.* Людство і віра. — К.: МАУП, 2003.
187. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. — М., 1995.
188. *Щедровицкий Г. П.* Психология и методология. — М.: Путь, 2004.
189. *Щедровицкий Г. П.* Эпистемологические структуры онтологизации // Вопросы методологии. — 1996. — № 3–4. — С. 133.
190. *Щедровицкий Г. П.* Методология и философия организационно-управленческой деятельности: основные понятия и принципы (курс лекций). — Т. 5. — М., 2003.
191. *Шекина С. В.* Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа, 1998.
192. *Шейнов В. П.* Скрытое управление человеком (Психология манипулирования). — М., 2002.
193. *Шиллер Г.* Манипуляторы сознанием — М.: Мысль, 1980.
194. *Шредингер Э.* Что такое жизнь с точки зрения физика. — М.: Атомиздат, 1972.
195. *Эзотерический словарь.* — Т. 1. — М.: Рига, 1993.
196. *Энгельгардт В. А.* Познание явлений жизни. — М., 1985.
197. *Яхонтова Е. С.* Эффективность управленческого лидерства. — М.: ТЕИС, 2002.
198. *Юдин Э. Г.* Методология науки. Системность. Деятельность. — М., 1997.

МАУП

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Управління розвитком персоналу”	8
Зміст самостійної роботи з дисципліни “Управління розвитком персоналу”	9
Питання для самоконтролю	25
Список літератури	44



Відповідальний за випуск	<i>А. Д. Вегеренко</i>
Редактор	<i>С. М. Толкачова</i>
Комп'ютерне верстання	<i>О. Л. Тищенко</i>

МАУП

Зам. № ВКЦ-3418

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