

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ  
дисципліни  
“СТРАТЕГІЧНИЙ КАДРОВИЙ  
МЕНЕДЖМЕНТ”  
(для магістрів)**

МАУП

Київ  
ДП «Видавничий дім «Персонал»  
2009

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

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом МАУП  
(протокол № 3 від 03.03.08)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом*

**Колпаков В. М.** Методичні рекомендації для самостійного вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” (для магістрів). — К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. — 30 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, тематичний план вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”, методичні вказівки для самостійного вивчення кожної теми, контрольні питання, критерії оцінювання знань студентів при підсумковому контролі, а також список літератури.

- © Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2009
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів — один з основних засобів оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Головною метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих у процесі аудиторної роботи знань, вмінь та навичок, а також самостійне вивчення та засвоєння нового матеріалу під керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Питання, що виникають у студентів щодо виконання запланованих завдань, вирішуються на консультаціях, які проводяться згідно з графіками, затвердженими кафедрою.

Самостійна робота студентів над навчальною дисципліною “Стратегічний кадровий менеджмент” для всіх економічних спеціальностей включає такі форми:

- підготовка до семінарських (практичних) занять;
- підготовка до виконання модульних (контрольних) завдань;
- виконання домашніх (розрахункових) завдань;
- написання реферату (есе) за заданою тематикою;
- пошук, підбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою;
- аналітичний (критичний) огляд наукових публікацій;
- формування аналітичних звітів (із побудовою діаграм, графіків, таблиць тощо) за заданою тематикою.

*Мета* — сприяння засвоєнню в повному обсязі навчальної програми дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” та формування самостійності як важливої освітньої та професійної якості, сутність якої полягає у систематизації, плануванні та контролі власної діяльності.

*Завдання* — засвоєння певних знань, умінь, навичок, закріплення та систематизація здобутих знань, їх застосування при виконанні практичних завдань та творчих робіт, а також виявлення прогалин у системі знань із предмета “Стратегічний кадровий менеджмент”.

*Зміст* самостійної роботи студента з дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

Самостійна робота студентів забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дис-

ципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”: підручниками, навчальними та методичними посібниками, методичними матеріалами для самостійної роботи студентів, конспектом лекцій, періодичними виданнями тощо. Організовується вона 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.

Студенти, які розпочинають вивчати дисципліну “Стратегічний кадровий менеджмент”, мають інформуватися викладачем 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”).

Організація і контроль процесу та змісту самостійної роботи і її результатів здійснюються викладачами кафедри.

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

Усі завдання самостійної роботи студентів поділяються на обов'язкові та вибіркові, виконуються у зазначені 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**

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
	Вступ
	<b>Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи СКМ</b>
1	Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління
2	Стратегія в житті людини і суспільства
3	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
4	Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
5	Керівник у системі стратегічного управління
6	Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами
	<b>Змістовий модуль II. Розробка і реалізація кадрової політики і стратегії</b>
7	Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії
8	Стратегічне управління людськими ресурсами
9	Розробка системи стратегічного управління персоналом
10	Розробка кадрової політики
11	Розробка кадрової стратегії
12	Стратегічне управління маркетингом персоналу
13	Стратегічне управління розвитком персоналу
14	Стратегічне самовизначення персоналу організації
15	Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
16	Методи стратегічного управління кадрами
17	Підготовка персоналу стратегічного рівня
	<b>Змістовий модуль III. Акмеологічний тренінг</b>
18	Теоретичні основи акмеологічного тренінгу
19	Методика і технологічні елементи акмеологічного тренінгу

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**  
*для самостійного вивчення кожної теми*

**ВСТУП**

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

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

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

*Література* [45; 52; 100; 127]

**Змістовий модуль І. Розробка і реалізація кадрової політики і стратегії**

***Тема 1. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління***

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

### **Теми рефератів**

1. Проаналізувати взаємозв'язок дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” з іншими дисциплінами, які формують власний погляд економіста.
2. Розкрити сутність категорії “стратегія” і розглянути її різновиди.
3. Роль стратегічного кадрового менеджменту у формуванні економіки ринкового типу.

### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Що таке “Стратегічний кадровий менеджмент”?
2. У чому полягає суть та мета дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”?
3. Що є предметом вивчення дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент” та що після її вивчення повинен знати кожний студент?
4. Які основні завдання дисципліни “Стратегічний кадровий менеджмент”?

*Література* [30; 52; 66; 127; 128]

### **Тема 2. Стратегія в житті людини і суспільства**

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

### **Теми рефератів**

1. Поняття “стратегія” Класифікація стратегій.
2. “Стратегія як соціально-економічна категорія”.
3. “Природа і компоненти стратегії у версіях сучасних авторів”.

### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Що таке “Метод і стратегія” і чим вони відрізняються?
2. Чим відрізняються поняття “стратегічне мислення” від “тактичного мислення”?
3. Що ви розумієте під поняттям “людський капітал”?
4. На основі статистичного матеріалу, проаналізованих статей із періодичних видань дати власну оцінку стратегічному управлінню в Україні.

5. Підготувати есе за темами: “Стратегії людського життя в рамках стратегічного кадрового менеджменту”.

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

### ***Тема 3. Людина як суб’єкт і об’єкт стратегічного кадрового менеджменту***

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

#### **Теми рефератів**

1. Людина як самокерована біосоціальна і духовна система.
2. Самоуправління розвитком людини як фактор стратегічного кадрового менеджменту.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Що слід розуміти під “біосоціальна і духовна система”?
3. Охарактеризуйте фази стратегічного кадрового менеджменту.

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

### ***Тема 4. Діяльність як об’єкт стратегічного кадрового менеджменту***

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

#### **Теми рефератів**

1. “Поняття про загальну теорію діяльності”.
2. “Життєдіяльність і діяльність, подані мовою схем і символів”.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Що таке “Життєдіяльність і діяльність” і з чого вони складаються?



2. У чому полягає сутність поняття діяльності?
3. “Глобалізація економіки та її вплив на стратегічний кадровий менеджмент”.
4. Підготувати виступ на тему: “Об’єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту”.

*Література* [4–9; 34; 52; 59; 95; 128]

### **Тема 5. Керівник у системі стратегічного управління**

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

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

#### **Теми рефератів**

1. “Загальні вимоги до керівника стратегічного рівня”.
2. “Роль керівника стратегічного рівня у розв’язанні проблем ринку праці в Україні”.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Охарактеризуйте загальні вимоги до керівника стратегічного рівня?
2. Як виконується аналіз існуючих версій стратегічного мислення?
3. Охарактеризуйте особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії?
4. Що розуміється під новим мисленням в управлінні? Особливості способів підготовки (навчання).
5. Опрацювати статті; проаналізувати статистичні матеріали й підготуватися до роботи в групах за темою “Нове мислення в управлінні”.

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

### **Тема 6. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами**

Акмеологія – ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту. Теоретико-методологічні основи акмеології. Історія ви-

никнення акмеології, її основні поняття. Професіоналізм як ціль стратегічного кадрового менеджменту. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.

Організація і функціонування акмеологічної служби.

### **Теми рефератів**

1. Акмеологія — ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту.
2. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.

### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Охарактеризуйте теоретико-методологічні основи акмеології.
2. Яка історія виникнення акмеології, її основні поняття?
3. Що слід розуміти під професіоналізмом як ціллю стратегічного кадрового менеджменту?
4. Як використовуються акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті?

*Література* [4; 6–9; 52; 79; 83; 98]

## **Змістовий модуль II. Розробка і реалізація кадрової політики і стратегії**

### ***Тема 7. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії***

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

### **Теми рефератів**

1. “Значення і роль методології в системі стратегічного кадрового менеджменту”.
2. “Вплив науково-технічного прогресу на кадрову політику і кадрову стратегію”.

### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. У чому полягає різниця між поняттям “політика і стратегія”?
2. Охарактеризуйте основні види політики.

3. На основі даних умовної фірми розробити на кадрову політику і кадрову стратегію своє підприємство.

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

### **Тема 8. Стратегічне управління людськими ресурсами**

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

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

#### **Теми рефератів**

1. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами.
2. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Назвіть якісні особливості людських ресурсів в Україні.
2. Які наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами?
3. Підготуватися до дискусії з питань “Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів”.
4. Підготувати реферативний матеріал з публікацій із проблем стратегічного управління людськими ресурсами.
5. Підготувати есе на тему: “Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами”.

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

### **Тема 9. Розробка системи стратегічного управління персоналом**

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

## Теми рефератів

1. Концептуальні основи системи управління кадрами.
2. Стратегічний механізм управління кадрами.

### Контрольні питання і навчальні завдання

1. Які концептуальні основи системи управління кадрами?
2. Розкрийте методи стратегічного планування кадрів.
3. Яка мета системи стратегічного управління персоналом?
4. Розробіть стратегію управління кадрами підприємства (проаналізував матеріали статей із газет, журналів тощо).
5. Розробіть ділову гру “Розробка системи стратегічного управління персоналом”.

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

### Тема 10. Розробка кадрової політики

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

## Теми рефератів

1. Політика як діяльність управлінського персоналу стратегічного рівня.

### Контрольні питання і навчальні завдання

1. Які концептуальні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії?
2. Як здійснюється організація політичної кадрової діяльності?
3. Як урахувувати досвід розробки і реалізації кадрової політики?
4. Охарактеризувати роль і місце кадрової політики в організації.

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

### Тема 11. Розробка кадрової стратегії

Концептуальна модель кадрової стратегії. Проблемні аспекти розробки стратегії. Досвід розробки стратегій. Розробка стратегій у

роботах американських фахівців. Розробка стратегії за О. Анісімовим. Методи, які використовуються при розробці стратегії.

### **Теми рефератів**

1. “Концептуальна модель кадрової стратегії”.
2. “Досвід розробки стратегій”.

### **Контрольні питання**

1. Які концептуальні основи розробки кадрової стратегії і політики?
2. Як здійснюється організація політичної кадрової стратегії?
3. Як урахувувати досвід розробки і реалізації кадрової стратегії?
4. Охарактеризувати роль і місце кадрової стратегії в організації.

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

### **Тема 12. Стратегічне управління маркетингом персоналу**

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

### **Теми рефератів**

1. Теоретико-методологічні основи управління маркетингом персоналу.
2. Стратегічний маркетинг персоналу.

### **Контрольні питання**

1. Які концептуальні основи управління маркетингом персоналу?
2. Розкрийте методи маркетингу персоналу організації.
3. Яка мета системи стратегічного маркетингу персоналу?
4. Розробити стратегічне планування потреби в персоналі, стратегію управління кадрами підприємства (проаналізував матеріали статей із газет, журналів тощо).
5. Розробити ділову гру “Стратегічний маркетинг персоналу”.

*Література* [19; 30; 52; 127]

### **Тема 13. Стратегічне управління розвитком персоналу**

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

#### **Теми рефератів**

1. “Стратегічне управління розвитком персоналу”.
2. “Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління”.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Дайте характеристику розвитку персоналу й особливості управління.
2. У чому сутність розвитку людських ресурсів?
3. Дайте характеристику плану розвитку людських ресурсів.
4. Опрацювати теоретичні основи лекційного матеріалу: теоретичні основи розвитку мислення особистості, здібностей.
5. Підготуватися до виступу на тему: “Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління в Україні: перспективи і проблеми”.

*Література* [12; 52; 54; 128]

### **Тема 14. Стратегічне самовизначення персоналу організації**

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

#### **Теми рефератів**

1. Стратегічне самовизначення персоналу організації.
2. Професійна орієнтація в Україні.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. Охарактеризуйте стратегічне управління функціонуванням і розвитком.
2. У чому полягає самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації?
3. Підготуватися до виступу на тему: “Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації. Особливості самовизначення”.

4. Охарактеризуйте основні напрями діяльності професійної орієнтації.

*Література* [8; 9; 52]

### ***Тема 15. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту***

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

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

#### **Теми рефератів**

1. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
2. Особливості самовизначення за елітарними орієнтаціями.

#### **Контрольні питання і навчальні завдання**

1. У чому полягає сутність поняття “еліта”?
2. Охарактеризуйте основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику.
3. Як відбувається формування управлінської еліти?
4. Охарактеризуйте елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.
5. Самовизначення за елітарними орієнтаціями. Особливості самовизначення за елітарними орієнтаціями.
6. Які проблеми самовизначення людини, персоналу?

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

### ***Тема 16. Методи стратегічного управління кадрами***

Організаційна культура як метод. Управління персоналом під час опору організаційним змінам на підприємстві. Рефлексивне управління. Інформаційно-психологічне управління. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу. Гіпноз як метод впливу на людей.

## Теми рефератів

1. Організаційна культура як метод.
2. Рефлексивне управління.

### Контрольні питання і навчальні завдання

1. Як здійснюється управління персоналом під час опору організаційним змінам на підприємстві?
2. Сутність рефлексивного та інформаційно-психологічного управління.
3. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління.
4. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.

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

### Тема 17. Підготовка персоналу стратегічного рівня

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

## Теми рефератів

1. Методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів.
2. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні.

### Контрольні питання і навчальні завдання

1. Причина підвищення вимог до професіоналізму.
2. Як застосовуються методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів?
3. Як застосовуються управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні?
4. Як організована комунікація в процесі розробки і реалізації кадрової політики?

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



## **ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ**

1. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління.
2. Об'єкт, предмет і категорії стратегічного кадрового менеджменту. Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту.
3. Категорії стратегічного управління.
4. Моделі стратегічного управління.
5. Стратегія в житті людини і суспільства.
6. Поняття “стратегія”. Аналіз існуючих концепцій стратегії.
7. Природа і компоненти стратегії у версіях сучасних авторів.
8. Метод і стратегія. Класифікація стратегій.
9. Стратегії людського життя в рамках стратегічного кадрового менеджменту.
10. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
11. Людина як самокерована біосоціальна і духовна система.
12. Суб'єктогенетичний підхід у стратегічному кадровому менеджменті.
13. Самоуправління розвитком людини як фактор стратегічного кадрового менеджменту.
14. Моделювання самоуправління (самоменеджменту) розвитком.
15. Стратегічне самоуправління розвитком.
16. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
17. Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту.
18. Поняття діяльності.
19. Принципи аналізу стратегічної кадрової діяльності.
20. Поняття про загальну теорію стратегічної діяльності.
21. Життєдіяльність і діяльність, подані мовою схем і символів.
22. Керівник у системі стратегічного управління.
23. Загальні вимоги до керівника стратегічного рівня.
24. Аналіз існуючих версій стратегічного мислення.
25. Особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії.
26. Нове мислення в управлінні.
27. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.
28. Акмеологія – ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту.

29. Професіоналізм як ціль стратегічного кадрового менеджменту.
30. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.
31. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
32. Методологія в системі стратегічного кадрового менеджменту.
33. Теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
34. Аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
35. Стратегічне управління людськими ресурсами.
36. Якісні особливості людських ресурсів в Україні.
37. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами.
38. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів.
39. Розробка системи стратегічного управління персоналом.
40. Концептуальні основи системи управління кадрами.
41. Стратегічний механізм управління кадрами.
42. Принципи і методи побудови систем управління персоналом.
43. Особливості проектування системи стратегічного управління персоналом.
44. Розробка кадрової політики.
45. Політика як діяльність управлінського персоналу стратегічного рівня.
46. Концептуальні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
47. Класифікація кадрової політики як діяльності.
48. Організація політичної кадрової діяльності.
49. Схема і технологічний цикл кадрової політики.
50. Досвід розробки і реалізації кадрової політики.
51. Роль і місце кадрової політики в організації.
52. Розробка кадрової стратегії.
53. Концептуальна модель кадрової стратегії.
54. Проблемні аспекти розробки стратегії.
55. Досвід розробки стратегій.
56. Методи, використані при розробці стратегії.
57. Стратегічне управління маркетингом персоналу.

58. Стратегічний маркетинг персоналу.
59. Організація інформаційного забезпечення на ринку праці.
60. Функціонування ринку кадрової інформації.
61. Стратегічне планування потреби в персоналі.
62. Стратегічне управління розвитком персоналу.
63. Суть розвитку й особливості управління персоналом.
64. Умови розвитку людських ресурсів.
65. Загальні проблеми розвитку.
66. Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління.
67. Особливості розвитку мислення особистості, здібностей.
68. Стратегічне самовизначення персоналу організації.
69. Стратегічне управління функціонуванням і розвитком.
70. Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації.
71. Особливості самовизначення.
72. Професійна орієнтація.
73. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
74. Сутність поняття "еліта".
75. Основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику.
76. Формування управлінської еліти.
77. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.
78. Сутність і природа елітарних орієнтацій.
79. Самовизначення за елітарними орієнтаціями.
80. Особливості самовизначення за елітарними орієнтаціями.
81. Проблеми самовизначення людини, персоналу.
82. Організаційна культура як метод.
83. Управління персоналом під час опору організаційним змінам на підприємстві.
84. Рефлексивне управління.
85. Інформаційно-психологічне управління.
86. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління.
87. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.
88. Підготовка персоналу стратегічного рівня.
89. Методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів.
90. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні.

## **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТА при підсумковому контролі**

Контроль знань із дисципліни складається з двох блоків планових заходів:

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

### **Порядок оцінювання знань студентів за результатами вивчення дисципліни**

№ з/п	Форма оцінювання знань	Кількість балів	Результат
1	Оцінювання поточної роботи за семестр, в т. ч.:	від 1 до 40 балів в т. ч.:	
1.1	Виконання обов'язкових завдань: 1. Систематичність та активність роботи протягом семестру 2. Виконання завдань для самостійного опрацювання	до 20 балів, з них: 1. До 10 балів 2. До 10 балів	
1.2	Проходження модульного контролю знань	до 15 балів	допуск до заліку (іспиту)
1.3	Ініціатива студента та творчий підхід у виконанні робіт, додаткова участь в освітньо-науковій роботі кафедри	до 15 балів (додаткові мотивуючі бали)	залік (іспит) автоматичний
2	Оцінювання заліку (іспиту)	від 1 до 60 балів	проходження підсумкового контролю знань із дисципліни і складання заліку (іспиту)

Загальна підсумкова оцінка (в балах) складається з 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 даної 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 усієї програми навчальної дисципліни, з використанням різноманітних методів наукового аналізу тощо;
- свідчить про знання назв і змісту передбачених програмою докоментів (для найважливіших — необхідно знати рік їх прийняття);

10 балів — якщо відповідь студента має недоліки:

- не повна, не містить усіх необхідних відомостей по темі питання;
- не зовсім правильна у розкритті змісту понять, категорій, закономірностей, назв та змісту нормативно-правових актів тощо;
- не аргументована: не містить посилань на нормативно-правові акти (у разі необхідності), інші джерела, аналізу відповідних теорій, концепцій, наукових течій і т. ін. свідчить про наявність прогалин у знаннях студента;

5 балів — якщо студент не повною мірою відповів на поставлене запитання, не розкриває суті питання, що свідчить про відсутність знань у студента або їх безсистемність та поверховість, невміння чітко сформулювати думку та викласти її.

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

Загальне підсумкове оцінювання знань студентів здійснюється з урахуванням результатів оцінювання поточної роботи в семестрі (в 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 помилок	5 (відмінно)
80	B	Дуже добре — вище середнього рівня з кількома помилками	4 (добре)
65–75	C	Добре — загалом правильна робота з певною кількістю незначних помилок	
60	D	Задовільно — непогано, але зі значною кількістю недоліків	3 (задовільно)
50–55	E	Достатньо — виконання задовольняє мінімальні критерії	
20–45	FX	Незадовільно — серйозне доопрацювання з можливістю повторного складання	2 (незадовільно)
0–15	F	Незадовільно — обов'язкове повторне вивчення дисципліни	2 (незадовільно)

**Вибіркові завдання, які передбачають формування у студентів навичок аналітиків із побудовою діаграм, графіків, таблиць**

*Додаток 1*

1. Дослідження сучасних методологічних підходів до визначення стратегічного кадрового менеджменту.
2. Стратегічний кадровий менеджмент в Україні: проблеми діагностики та шляхи розв'язання.

3. Макроекономічні аспекти аналізу стратегічного кадрового менеджменту, показників оцінити об'єктивність кадрової політики держави.
4. Дослідження рівня і структури стратегічного кадрового менеджменту України (проаналізувати сучасний стан, основні тенденції змін та виявити шляхи вдосконалення).
5. Дослідження рівня стратегічного кадрового менеджменту в Україні (проаналізувати та оцінити рівень та тенденції змін за видами економічної діяльності та за регіонами, визначити можливості їх зближення).
6. Оцінити ефективність державної політики.
7. Вимірювання людського розвитку на макро- і мікрорівнях (визначення системи індикаторів людського розвитку: матеріальний добробут, розвиток освіти і культури, демографічний розвиток і стан здоров'я).
8. Аналіз зисків та витрат при інвестиціях в освіту (порівняння витрат та очікуваних майбутніх зисків від здобуття студентом вищої освіти з урахуванням фактора часу).
9. Економічна оцінка ефективності інвестування в людський капітал (дослідження і порівняння рентабельності навчання в різних країнах).
10. Демографічні чинники формування ефективної зайнятості (проаналізувати чисельність і структуру населення, природний рух та міграцію населення та запропонувати заходи щодо поліпшення демографічної ситуації).

### **Пошук, відбір та огляд літературних джерел за заданою тематикою курсу**

#### *Додаток 2*

1. Організаційно-економічні і правові механізми розвитку стратегічного кадрового менеджменту в Україні.
2. Трансформація відносин власності та її вплив на соціально-трудову сферу.
3. Глобалізація економіки та її вплив на стратегічний кадровий менеджмент.
4. Актуальні проблеми розвитку стратегічного кадрового менеджменту в Україні.

5. Економічне забезпечення пріоритетних напрямів національної кадрової політики.
6. Соціально-демографічні та міграційні процеси в Україні.
7. Соціальна політика та її вплив на доходи і рівень життя населення.
8. Інвестування в людський капітал та його ефективність.
9. Організаційно-економічний механізм стратегічного кадрового менеджменту.
10. Теоретико-методичні підходи до оцінки стратегічного кадрового менеджменту.
11. Резерви підвищення стратегічного кадрового менеджменту.
12. Теоретико-методичні аспекти формування витрат на персонал.
13. Умови та перспективи впровадження системи участі найманих працівників у прибутках та капіталі підприємства.
14. Створення ефективної системи стратегічного кадрового менеджменту.
15. Стратегічний аудит персоналу.
16. Аналітична робота із дослідження формування та використання персоналу підприємства.
17. Управління лізингом робочої сили.
18. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання.
19. Моніторинг соціально-трудової сфери в Україні.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

### *Основна*

1. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. — М.: Наука, 1994.
2. *Абульханова-Славская.* Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991.
3. *Аверьянов А. Н.* Системное познание мира. — М.: Политиздат, 1985. — 263 с.
4. *Акмеология.* — М.: РАГС, 2002.
5. *Акофф Р. А., Эмори Ф.* О целеустремленных системах. — М.: Сов. радио, 1974.
6. *Анисимов О. С.* Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М., 1991.



7. *Анисимов О. С.* Основы методологии: Т. 1, 2. — М.: ДАМ и А, 1994.
8. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск, УП “Техпринт”, 2002.
9. *Анисимов О. С.* Стратегии и стратегическое мышление (акмеологическая версия). — М., “Агро-Вестник”, 1999.
10. *Ансофф И.* Новая корпоративная стратегия. — СПб., Питер, 1999.
11. *Ансофф И.* Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989.
12. *Армстронг Майкл.* Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002.
13. *Атаманчук Г. В.* Теория государственного управления. Курс лекций. — М.: Юридич. лит., 1997.
14. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Полит. литеор, 1986.
15. *Ашин Г. К., Охотский Е. В.* Курс элитологии. — М.: ЗАО “Спортакадемпресс”, 1999.
16. *Белашатка В. А., Загорий Г. В.* Стратегическое управление: принципы и международная практика. — К.: Абсолют-В., 1998.

#### *Додаткова*

17. *Бердяев Н. А.* Истоки и смысл русского коммунизма. — М.: Наука, 1990.
18. *Богданов А. А.* Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн. — СПб.: Экономика, 1989.
19. *Богдагова Е. Л.* Информационный маркетинг: Учеб. пособие. — СПб., “Альфа”, 2000.
20. *Борман Д., Воронина А., Федерман Р.* Менеджмент. — Гамбург, Киев, 1992.
21. *Вернадский В. И.* Научная мысль как планетарное явление. — М.: Наука, 1991.
22. *Виханский О. С.* Стратегическое управление. — М., Гардарика, 1998.
23. *Вопросы стратегии и оперативного искусства в советских военных трудах.* — М., 1965.
24. *Глобальные проблемы и общечеловеческие ценности / Пер. с англ.* — М.: Прогресс, 1990.
25. *Белоус О. Г., Лукьяненко Д. Г. и др.* Глобальные трансформации и стратегии развития. — К.: Орианс, 2000.

26. *Гозман Л. Я., Шестопал Е. Б.* Политическая психология. — Ростов н/Д: Феникс, 1996.
27. *Головаха Е. И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. — К.: Наук. думка, 1988.
28. *Голубков Е. П.* Программно-целевой метод управления. — М.: Знание, 1980.
29. *Горский Ю. М.* Системно-информационный анализ процессов управления. — Новосибирск: Наука Сиб.
30. *Государственная* кадровая политика и механизм ее реализации (под общ. ред. Е. В. Охотского). — М.: РАГС, 1998.
31. *Грачев М. В.* Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М.: Дело, 1993.
32. *Громыко Ю. В.* Организационно-деятельностные игры и развитие образования (Технология прорыва в будущее). — М.: Независимый методол. ун-т, 1992.
33. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология. — СПб., Университет. книга, 2000.
34. *Деятельность: теория, методология, проблемы.* — М.: Политиздат, 1990.
35. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. — СПб.: Питер, 2001.
36. *Диалектика* процесса познания. — Кн. 3. — М.: МГУ, 1985.
37. *Дмитренко Г. А.* Жесткий менеджмент в микроэкономике // Персонал. — 1998.
38. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации на базе квалиметрических измерений. — К.: МАУП, 1997.
39. *Доценко Е. Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: МГУ, 2000.
40. *Завьялов П. С.* Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. — М.: ИНФРА-М, 2001.
41. *Зенгер фон Х.* Стратагемы. — М.: Прогресс, 2004. — Т. 1, 2.
42. *Зеновьев А. А.* Восхождение от абстрактного к конкретному. — М.: РАН, 2002.
43. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. — М.: Славянский диалог, 1996.
44. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.

45. *История менеджмента: Учеб. пособие / Под ред. Д. В. Волово-го.* — М.: Инфра-М, 1997.
46. *Кандыба В. М. Основы гипнологии в 3-х т.* — СПб.: Лань, 1999.
47. *Кара-Мурза С. Г. Манипуляция сознанием.* — М.: Алгоритм, 2000.
48. *Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров.* — М.: Дело, 1996.
49. *Карлоф Б. Деловая стратегия.* — М.: Экономика, 1991.
50. *Клаузевиц К. О войне.* — М., 1994.
51. *Климов Е. А. Психология профессионального самоопределе-ния.* — Ростов н/Д: Феникс, 1996.
52. *Колпаков В. М., Дмитренко Г. А. Стратегический кадровый мене-джмент.* — МАУП, 2005.
53. *Колпаков В. М. Теория и практика принятия решений.* — К.: МАУП, 2004.
54. *Колпаков В. М. Методы управления: Учеб. пособие.* — К.: МАУП, 2003.
55. *Котлер Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, заво-евать и удержать рынок.* — М.: АСТ, 2000.
56. *Красовский Ю. Д. Организационное поведение.* — М., ЮНИТИ, 1999.
57. *Курбатов В. И. Стратегия делового успеха.* — Ростов н/Д: Феникс, 1995.
58. *Лебон Г. Психология народов и масс.* — СПб.: Макет, 1995.
59. *Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность.* — М.: Наука, 1977.
60. *Лосский Н. О. Условия абсолютного добра: основы этики; Ха-рактер русского народа.* — М.: 1991.
61. *Лефевр В. А. Конфликтующие структуры.* — М.: Сов. радио, 1973.
62. *Людвиг фон Мизес. Бюрократия. “Запланированный хаос”. Анти-капиталистическая ментальность.* — М.: Дело, 1993.
63. *Современные персонал-технологии.* — М.: ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001.
64. *Макиавелли Н. Государь.* — М.: Фолио, 1998.
65. *Манхейм К. Диагноз нашего времени.* — М.: Юрист, 1994.
66. *Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда: Учеб-ник.* — М.: Финстатинформ, 1999.
67. *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социоло-гия труда: Учеб. для вузов.* — М.: ЮНИТИ, 1999.

68. *Близюк В., Власенко Т.* Людський капітал України як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 6.
69. *Васильченко В. С., Василенко П. М.* Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. — К., 2000.
70. *Волгин.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения). — М.: Экзамен, 2003.
71. *Гейц И. В.* Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени: Учеб.-метод. пособие. — М.: Дело и Сервис, 2002.
72. *Герасемчук В. І.* Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). — К.: ТОВ “Принт Експрес”, 2001.
73. *Грузінова Л. П.* Трудові спори: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2002.
74. *Дячун О. В.* Організація, нормування та оплата праці: Навч. посіб. — Л.: Афіша, 2001.
75. *Есинова Н. И.* Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособ. — К.: Кондор, 2003.
76. *Жуков В. І., Осовий Г. В., Привалов Ю. П.* Проблеми колективного договірного регулювання трудових відносин в Україні / Ін-т соціол. НАНУ — К., 1999.
77. *Жуков В. І., Скуратівський В. А.* Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. — К.: УАДУ, 2001.
78. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности): Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — К.: МАУП, 2001.
79. *Колот А. М.* Мотивация персонала: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002.
80. *Колот А. М.* Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 3.
81. *Колот А. М.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 5.
82. *Костин Л. А.* Международная организация труда. — М.: Экзамен, 2002.
83. *Михеев В. А.* Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001.
84. *Моніторинг соціальних процесів в Україні /* За ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменка, Н. А. Соколенко. — К.: Знання, 1999.

85. *Петюх В. М.* Ринок праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 1999.
86. *Роштин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда: экономическая теория труда: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001.
87. *Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие / Под ред. Н. А. Волгина.* — М.: Филинь, 1999.
88. *Поплавська О.* Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 1.
89. *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996.
90. *Современная экономика труда: Монография / Рук. авт. кол. и науч. ред. В. В. Куликов.* — Институт труда Минтруда России (НИИ труда). — М.: ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
91. *Современная экономика труда: Монография / Рук. авт. кол. и науч. ред. В. В. Куликов.* — Институт труда Минтруда России (НИИ труда). — М.: ЗАО “Финстатинформ”, 2001.
92. *Соціальне партнерство: Навч. посіб. / С. В. Бакуменко, І. Є. Левенець (кер. авт. кол.).* — К., 1999.
93. *Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посіб. / Ю. М. Маршавін (кер. авт. кол.), С. В. Бакуменко, В. М. Данюк, О. С. Зінченко, А. М. Колот, С. В. Мартиненко.* — К., 1998.
94. *Українець С. Я.* Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999.
95. *Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М. Пула, М. Урнера.* — СПб.: Питер, 2002.
96. *Управління людськими ресурсами / Під ред. Щокіна Г. В., Головатого М. Ф., Антонюка О. В.* — К.: МАУП, 2007.
97. *Шталова Н. И.* Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
98. *Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А.* Экономика труда: Учебник / Под ред. В. В. Адамчука. — М.: ЗАО “Финстатинформ”, 1999.
99. *Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой.* — М.: Изд-во МГУ, 1996.
100. *Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова.* — М.: ЭКЗАМЕН, 2002.
101. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: МГУ, 1996.

## ***ЗМІСТ***

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни.....	5
Методичні вказівки для самостійного вивчення кожної теми.....	6
Вступ.....	6
Питання для самоконтролю.....	17
Критерії оцінювання знань студента при підсумковому контролі.....	20
Додаток 1.....	22
Додаток 2.....	23
Список літератури.....	24

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*  
Редактор *Т. М. Федосенко*  
Комп'ютерне верстання *Н. М. Музиченко*

Зам. № ВКЦ-3899

Підп. до друку 13.05.09. Формат 60x84/16. Папір офсетний.

Друк ротативний трафаретний.

Ум. друк. арк. 1,7. Обл.-вид. арк. 1,4. Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

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

ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039 Київ-39, пр. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*