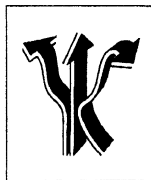


**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



**МАУП**

**НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА  
дисципліни  
«УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ»  
(для магістрів)**

**Київ-2018**

Підготовлено професором кафедри управління персоналом та економіки праці  
Колпаковим В.М.

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці  
ННІМЕФ Міжрегіональної Академії управління персоналом  
(протокол № 8 від 19 березня 2018 р.).

*Схвалено Вченою радою ННІМЕФ Між регіональної Академії управління  
персоналом (протокол № 3 від 19.03.18)*

**Колпаков В. М.** Навчальна програма дисципліни “Управління розвитком персоналу ” (для **магістрів**).  
— К.: МАУП, 2018. — 25 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, програмний матеріал до вивчення дисципліни “Управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній”, вказівки до виконання самостійної і контрольної робіт, критерії оцінювання знань, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список рекомендованої літератури.

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

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

Результати досліджень показують, що в XXI ст. підвищуватимуться:

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

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

**Мета** вивчення дисципліни “Управління розвитком персоналу ” — сформувати знання, навички і уміння; розвинути здібності, що дозволить майбутнім менеджерам здійснювати управлінську, організаційну, методичну, діагностичну, інноваційну діяльність при управлінні організаціями, спрямовану на розвиток і ефективне використання їх кадрового потенціалу.

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

Випускник у результаті навчання повинен:

**знати:**

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

**уміти:**

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

**бути ознайомленим:**

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

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

Програму вивчення нормативної дисципліни “Управління розвитком персоналу ” складено відповідно до місця і значення дисципліни за структурно-логічною схемою освітньо-професійної програми магістра. Вона охоплює всі змістовні модулі, визначені анотацією для міні-мальної кількості годин, передбачених стандартом.

**НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
**вивчення дисципліни**  
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ”**

№	Назва змістових модулів та тем
	<b>Модуль I. Теоретико методологічні основи управління розвитком персоналу</b>
1	Тема 1. Теоретико -філософські основи управління розвитком персоналу
2	Тема 2. Загальні представлення про розвиток. Закони, принципи управління розвитком. Синергетична парадигма управління розвитком.
3	Тема 3. Психолого-акмеологические основи розвитку персоналу організації.
4	Тема 4. Релігійні і етно- психологічні особливості розвитку персоналу Суцність розвитку в християнстві, ісламі, буддизмі.
	<b>Модуль II. Персонал як об'єкт управління розвитком</b>
	Тема 5 Розвиток людини, особистості людини в організації
	Тема 6. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу
	Тема 7. Розвиток персоналу в умовах глобалізації і масової культури
	Тема 8. Управління розвитком людських ресурсів персоналу
	<b>Модуль III. Управління розвитком персоналу.</b>
	Тема 9. Управління розвитком людських ресурсів персоналу.
	Тема 10 Управління розвитком персоналу в сучасних економічних умовах
	Тема 11 Особливості стратегічного управління розвитком персоналом Тема12. Управління розвитком лідерських якостей Тема 13. Акмеологічний тренінг
	Всього годин: 120

**ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ**  
**до вивчення дисципліни**  
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ”**

**Модуль I. Теоретико методологічні основи управління розвитком персоналу**

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

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

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

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

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

Розсудливе і розумне управління розвитком. Розвиток організму, здібностей, особистості, мислення.

Маркетинг персоналу організації як філософія розвитку кадрів. Маркетингова функція в розвитку персоналу. Основні функції організації в сфері виробництва і послуг (по Карлоффу), їхня характеристика. Основи маркетингу персоналу. Управління маркетингом персоналу організації. Визначення потреб у навчанні і розвитку персоналу управління.

Література [ 5,6,8,11,15,18,40,76,92,108,109].

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

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

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

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

Література [5,8,39,60,61,64,89].

**Тема 3. Психолого-акмеологічні основи розвитку персоналу організації.**

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

Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу. Акмеологія в системі наук про професійну діяльність. Поняття акмеології. Предмет акмеології і її місце в системі наук. Акмеологія як нова область

людинознавства. Соціокультурний контекст акмеологічного пізнання. Структура рефлексивно-акмеологічного підходу до розвитку професійної майстерності. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність з позицій акмеології. Індивід і індивідуальність. Акмеологічне розуміння особистості і моделі самореалізації. Акмеологічне розуміння суб'єкта. Акмеологія вікового розвитку людини. Основні характеристики людини в різні періоди його вікового розвитку. Дорослість і зрілість як найважливіша ступінь життєвого циклу людини. Професіоналізм і креативність як головні властивості "АКМЕ" людини. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме". Акме" у професійному розвитку людини.

**Література [3,5,8,19,36,39,41,45,67,75,81,95,108,111].**

**Модуль II. Персонал як об'єкт управління розвитком**

**Тема 4 Релігійні і етно- психологічні особливості розвитку персоналу Сутність розвитку в християнстві, ісламі, буддизмі.**

Три обличчя Пресвятої Трійці (Бог -Отець , Син , Дух Святий як єдина Істота ) . Дія Отця , і Сина через Духа Святого . Душа людини як вмістилище духу. Підпорядкування «духу людини » душі і тіла.

Психоенергетична складова розвитку людини. Взаємодія духу, душі і тіла ( Г.Палама ) . Духовність як норма людського життя ( Ф.Затворнік ) . Здатність мислення людини виробляти узагальнення , відволікання від фактів і явищ дійсності. Смирненість як умова духовності. Совість - дія сили душі , особистості людини , моральної самосвідомості «Я».

Розвиток моральних почуттів - обов'язку, відповідальності , обов'язки як здатність душі людини (його волі ) виконувати свої рішення і задуми.

Основи філософії ісламу: послідовне виконання заповідей Корану , прийняття всіх законів мусульманського суспільства , неухильне дотримання моральних норм . Досягнення щастя і блага через покору законам шаріату і старшим . Програма духовного розвитку мусульманина. Духовний розвиток громадян ідеальної держави (Ібн Рушду). Людинолюбство як головна чеснота людини, що сповідує іслам. Духовність як протипага прогресуючої раціоналізації життя. Регламентація молитовної практики, яка веде до дисципліни у світському житті та праці.

Філософська система Гаутами Будди. Світ , істина всередині людини . Поведінка людини на рівні тіла , мови , розуму . Позитивні ( любов, співчуття ) , негативні ( гнів , заздрість ), нейтральні чинники свідомості людини. Установка на навчання, осягнення знань як шлях до прогресу. Три рівня духовного розвитку: досягнення свого сприятливого майбутнього; розуміння сутності народження і смерті; розвиток ставлення до реальності ( просвітлення для надання допомоги та звільнення інших живих істот) . Визнання цінності інших людей вище , ніж своєї власної. Вісім свобод людського народження. Десять умов людського існування. Страждання і звільнення як різні стани єдиного буття. Уникання крайнощів як принцип життя. Незашкодження навколишнього як нравственный ідеал майбутнього . Практика споглядального міркування як засіб пізнання світу і перетворення особистості . Залучення особистості в навколишній світ. Мета розвитку - набуття духовності як особливого стану просвітління і набуття вищого значення . Три види моральності : утримання від егоїзму, приборкання самості і турбота про добробут всіх живих істот. Воля як життєва творча сила . Відмова від бажань - початок шляху до духовності. Особливість буддизму - бажання допомогти людині в духовному розвитку , уникнення порожніх форм , догматів і образів, що спонукають думати про себе. Розвиток сутності особистості через самопізнання , вольові зусилля. Сім рівнів розвитку людини (фізичного, емоційного, інтелектуального; єдність свідомості, самосвідомості і волі, об'єктивної свідомості , свободи волі і контролю за будь-яким станом). Взаємозалежність сімох тіл людини ( щільного фізичного , астрального , ментально - каузального, інтуїтивного, духовного, монодичного, божественного ) . Закони духовного розвитку людини по Г.І.Гурджієву. Проблема розвитку у навчаннях Шрі Ауробіндо, Дж.Крішнамурті .

Дзен як вчення , що базується на буддизмі і даосизмі. Даосизм як вчення і шлях розвитку, заснованого на традиції ( Лао- Цзи ) . .

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

**Література [8,15,40,71,76,92,106].**

## **Тема 5. Розвиток людини, особистості людини в організації**

Людина як суб'єкт і об'єкт розвитку. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Валеологічний аспект керування розвитком персоналу. Здоров'я людини як об'єкт керування для розвитку людських ресурсів. Людина як суб'єкт, об'єкт самоврядування своїм розвитком. Людина – био-психо-соціальна істота. Людина як функціональна система. Соціоприродний феномен людини - самоврядування. Геніальність як об'єкт розвитку. Геній, його особливості, сутність. Формування і розвиток геніальності.

Розвиток в ранній (от 20 до 40 років), середньої (від 40 до 60 років), пізньої (від 60 ... 75 років) дорослості. Особливості розвитку когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, Я-концепції в різних вікових періодах. 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 закордонного досвіду, розвитку персоналу організації. Виробниче навчання у ФРН. Компоненти виробничої концепції освіти.

**Література [1,2,4,8,33,38,44,48,64,81].**

## **Тема 6. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу**

Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і персоналу організації. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції. Ігроделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Стратегія і тактика в управлінні ігропроцеса. Системогенез в просторі діяльності. Засоби вивчення та формування мислетехнічної культури. Культура мислення і нові педагогічні технології. Педагогічне мислення і розвиваючі технології. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвитку особистості. Професіоналізм та рівні розвитку діяльності. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досеміотичний, семіотичний, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення. Особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мислення. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення. Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно - категоріального апарату управлінського мислення. Мовні підстави схематехніки та розумової культури і розвиток психіки.

Педагогічна діяльність: ігротехнічна парадігма. Сутність ділової, організаційно-діяльнісної, організаційно- комунікаційної гри. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу особистості. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах. Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

**Літ ерат ура [1,2,3,8,9,14,68,95,102,103,104].**

## **Тема 7. Розвиток персоналу в умовах глобалізації і масової культури**

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

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

Масова культура як система формування споживацької ідеології. Управління юрбами. Руйнівна сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, вульгаризація, що зрівнює всіх, егоїзм. Людина як товар. Стандартизація особистості в умовах ринку, витіснення звички мислити,

переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Психічна нестійкість, некритичність, легковір'я, сугестивність як наслідок нав'язаних цінностей, масифіціювання особистості інформаційними технологіями. Соціальне дезорієнтування щодо цінностей і пріоритетів. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів, послаблення моральних заборон, дебілізація суспільства.

Вплив «масо-елітарної» народної культури на управління розвитком в сучасному світі. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації.

**Література [8,9,69,70,83,105,114,115].**

### **Модуль III. Управління розвитком персоналу.**

#### **Тема 8. Управління розвитком людських ресурсів персоналу**

Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особій ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Аналіз проблем управління розвитком з позицій - «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управління (Л.І.Евенко). Поняття людських ресурсів персоналу організації. Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу. Концептуальні уявлення розвитку людських ресурсів організації. Концепція управління людськими ресурсами в США. Характеристики системи управління людськими ресурсами. Фактори, що впливають на управління розвитком людськими ресурсами. Виділення і класифікація факторів, що впливають на управління розвитком. Результати дослідження факторів, що впливають на керування розвитком персоналу. Розвиток человеческих ресурсів персоналу організації. Кар'єра людини як засіб удосконалювання ресурсу організації.

**Література [4,8,13,47,48,50,53,72,87,98,].**

#### **Тема 9 . Формування і розвиток професійних компетенцій**

##### ***Заняття 1. Теоретичні та методологічні засади формування та розвитку професійних компетенцій***

Поняття компетентність (суб'єктний досвід людини), компетенції (спеціальні та базові)

компетентна людина. Компетенція - знання, а компетентність - уміння (дії). Спеціальні компетенції (уміння і навички, які пов'язані з областю професійної діяльності), базові компетенції (група компетенцій, яка ґрунтується на інтелектуальних, комунікативних, емоційних і вольових якостях людини). Компетентність як соціально-особистісно-поведінковий феномен - результатом освіти в сукупності мотиваційно-ціннісних і когнітивних складових. Ключові компетенції - як універсальні уміння, що мають широкий спектр застосування (навчитися: пізнавати, робити, жити разом, життєдіяльності і діяльності). Професійні компетенції (здатність суб'єкта професійної діяльності виконувати роботу відповідно до посадових вимог).

Форми компетентності як умова ефективної професійної діяльності, інтегральна якість особистості, результат професійної освіти. Зміст ключових професійних компетенцій топ-менеджерів, що впливають на конкурентоспроможність. Ресурси для формування ключових професійних компетенцій. Динаміка розвитку компетенцій керівників. Вимоги до професійної компетенції менеджерів. Теоретичні положення як основа виділення груп компетенцій: людина є суб'єкт спілкування, пізнання, праці (Б.Г. Ананьєв); людина виявляється в системі відносин до суспільства, інших людей, до себе, до праці (В. Н. Мясин)



щев); компетентність людини має вектор акмеологічного розвитку (Н.В. Кузьміна , А.А. Деркач); професіоналізм ґрунтується на компетентності (А. К. Макарова, Л.А. Петровська ).

Компетентнісний підхід як концептуальна основа зв'язку професійно-освітньої і професійної праці. Принципи комплексного підходу: відкритість, випереджаюче управління і навчання, результативність. Моделювання системи по рівню кваліфікації в контексті комплексного підходу. Участь ВНЗ у формуванні ключових компетенцій.

Теоретичні та методологічні основи використання компетентнісного підходу в освіті. Оцінка сформованості компетенцій. Визначення ключових компетенцій, необхідних для успішного виконання роботи оцінюваної посади і вимірюванні ступеня розвитку виявлених компетенцій у оцінюваного керівника. Оцінка керівників - як інструмент розвитку підприємства .

Література [8,48,55,63,93,105]

### ***Заняття 2. Компетенція персоналу як об'єкт управління***

Обґрунтування і розвиток управлінських компетенцій, формування організаційної культури . Управління компетенціями і їх розвитком . Основні методи управління розвитком персоналу : цілепокладання , вибір стилю управління, делегування, наставництво, мотивування, підготовка кадрового резерву. Єдність компетенцій і складність поділу на практиці когнітивних, функціональних і соціальних вимірів. Структура, рівні компетентності, прийняті в міжнародних нормах: ключові або загальнокультурні, загальні або общепрофесійні, спеціальні або вузькопрофесійні .

Зміст компетенції персоналу. Завдання формування компетенцій. Управління компетенцією. Формалізація компетенцій для різних категорій персоналу на прикладі компетенції « розвиток». Розвиток нових компетенцій. Критерії оцінки змісту компетентності : мотиваційний аспект (готовність до прояву компетентності ), когнітивний аспект (володіння знанням змісту компетентності ), поведінковий аспект (досвід прояву компетентності в різних ситуаціях ), ціннісно -смісловий аспект (ставлення до об'єкта докладання компетенцій), емоційно -вольовий аспект (регуляція процесу і результату прояву компетентності) .

Література [8,48,55,63,93,105]

### ***Заняття 3. Засоби формування та розвитку професійних компетенцій***

Методи, техніки, технології формування і розвитку професійних компетенцій. Освітні форми навчально - педагогічного процесу розвитку компетенцій.

Розробка корпоративної моделі управлінських компетенцій для вирішення завдань: проводити конкурсний відбір на посаду, оцінку готовності кандидата до виконання посадових обов'язків з необхідною якістю; проведення оцінки на відповідність запланованої посади при формуванні кадрового резерву; розробляти індивідуальні програми підготовки та розвитку управлінського потенціалу діючих керівників і кандидатів в резерв; проведення самооцінки керівником своїх управлінських компетенцій та ін.

Проектування та впровадження програм розвитку персоналу в організації. Ділова кар'єра . Кар'єра внутрішньоорганізаційна (навчання, надходження на роботу, професійний ріст, підтримку і розвиток індивідуальних професійних здібностей, відхід на пенсію).

Кар'єра міжорганізаційна (діяльність проходить всі стадії розвитку послідовно, працюючи на різних посадах в різних організаціях). Кар'єра вертикальна, горизонтальна, ступінчаста, прихована. Логічна схема процесу управління службово- професійним просуванням лінійних керівників. Схема службово - професійного просування працівника управління (японська модель).

Методи навчання персоналу: на робочому місці (скероване придбання досвіду; виробничий інструктаж; зміна робочого місця ( ротация ); використання працівників в якості асистентів, стажистів; наставництво, підготовка у проектних групах, навчання дією), поза робочого місця (читання лекцій; програмовані курси навчання, конференції, семінари, бесіди за «круглим столом», екскурсії, дискусії, зустрічі з керівництвом; самостійне вирішення конкретних завдань з виробничої практики; ділові ігри; тренінги; рішення виробничо-економічних проблем за допомогою моделей; гуртки якості).

Література [1,2,6,8,14,63,64,78,82,90,93,94].

## **Тема10. Управління розвитком персоналу в сучасних економічних умовах**

### **Заняття 1.Управління розвитком персоналу в умовах економіки, заснованої на знаннях**

Методологічні основи економіки знань. Знання як основа економічного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності країни. Знання та управління знаннями персоналу . Цілі, завдання, функції управління знаннями персоналу організації. Економіка, заснована на знаннях: сутність, умови розвитку. Інформаційна економіка - нова парадигма економіки знань. Знання як двигун інновацій. Технології управління знаннями персоналу: інформативні, комунікативні, маркетингові. Капітал: соціальний, інтелектуальний, людський. Взаємозалежність капіталів в процесі їх формування та розвитку. Фактори конкурентоспроможності персоналу, засновані на використанні інтелектуального капіталу.

Література [5,8,9,44,96,99].

### **Заняття 2. Управління розвитком персоналу в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу**

Особливості формування професійних компетенцій в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізації бізнесу. Застосування розвиваючого підходу до управління персоналом в умовах інноваційної економіки. Навчання персоналу в інноваційному бізнесі. Інноваційно- орієнтоване управління людськими ресурсами : сутність, принципи, модель. Людський капітал як стратегічний ресурс. Якість людських ресурсів - головний інструмент конкурентної боротьби в ХХІ в. Способи розвитку: вивільнення прихованих можливостей і потенціалу; вдосконалення або підвищення організації об'єкта; реалізація потенційних можливостей.

Управління розвитком персоналу з урахуванням концепції життєвого циклу систем: своєчасної діагностики стану організації, якісних характеристик персоналу організації (з метою подолання спаду) і виходу на новий цикл розвитку. Реалізація концепції розвиваючого управління персоналом. Зарубіжний досвід професійної підготовки персоналу.

Японський досвід управління професійною компетентністю персоналу. Досвід управління професійною кваліфікацією персоналу американських фірм. Управління професійною компетентністю персоналу компаній Європи. Розвиток трудового потенціалу персоналу українських підприємств у контексті використання зарубіжних навчальних методик. Поняття методів розвитку трудового потенціалу організації.

Інтернаціоналізація бізнесу. Фази інтернаціоналізації (транснаціональний розвиток, інтеграція з іноземним ринком, прямі продажі за кордон, непрямий експорт). Особливості управління розвитком персоналу інтернаціонального підприємства: глобальні перспективи, значення особистої сфери співробітника, вагомість діяльності по роботі з персоналом, облік факторів ризику, відмінність економічних систем, відмінності ціннісних баз.

Розвиток персоналу інтернаціональних підприємств. Завдання, адресати і особливості інтернаціонального розвитку персоналу. Цілі, зміст і методи інтеркультурного тренінгу. Класифікація інтеркультурних тренінгів. Основні техніки для проведення інтеркультурних тренінгів. Проведення інтеркультурного тренінгу на підприємстві. Заходи інтернаціональних підприємств з розвитку персоналу. Контроль успішності розвитку персоналу на підприємстві. Оцінка діяльності працівників інтернаціональних підприємств.

Література [1,2,8,10,21,22,30,51,53,55,63,69,70,74,87,98,105].

#### **Тема 11 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 стратегічного управління розвитком персоналу. Розвиток рефлексивно-розумового механізму персоналу управління. Методи та технології стратегічного управління розвитком персоналу. Організаційна культура як організаційно-стабілізуючий метод стратегічного управління розвитком персоналу. Управління опіром персоналу організацій організаційним змінам і розвитку. Рефлексивне управління розвитком персоналу. Інформаційно-психологічне управління розвитком. Сценарне планування розвитку персоналу.

Самовизначення людини, персоналу організації в професійній сфері. Розуміння самовизначення людини, його стратегічна важливість 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. Мотиви, мета, інтереси, як людські ресурси персоналу організації. Професійні здібності, знання, 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. Побудови психологічних портретів людей по групі крові. Нетрадиційні методи діагностики персоналу.

Література [2,4,6,8,14,39,69,70,78,98,105].

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

Сучасне розуміння лідерства. Емпіричний підхід до формування поняття "лідер".

Діяльнісне розуміння лідерства. Особливості підготовки керівників - лідерів. Проблемна ситуація в галузі управління розвитком лідерства. Утруднення в практиці управління розвитком керівників-лідерів. Особливості утворення при підготовці лідерів. Нові цінності утворення. Особливості педагогічної діяльності. Особливості співвіднесення дій, мислення і самовизначення в навчанні.

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

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

Література [5,8,16,52,55,58,93,98].

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

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

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

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

Антропотехнічні засоби підвищення професії – сиональної 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 учнів.)

Література [3,5,8,19,27,39,47,48].

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

Самостійна робота студентів при вивченні курсу “Управління розвитком персоналу” передбачає:

- опрацювання і засвоєння лекційного матеріалу. Оскільки лекції як форма навчання забезпечують в основному теоретичні знання з дисципліни, то для закріплення і поглиблення необхідна самостійна підготовка до практичних занять;
- підготовку до семінарських занять з теоретичних проблем курсу та практичних занять з метою засвоєння змісту окремих напрямів господарської діяльності підприємства, яка здійснюється на базі самостійного вивчення окремих питань, а також за списком рекомендованої літератури, самостійного проведення обчислень та розрахунків показників різних видів діяльності підприємства;
- підготовку та виконання контрольних робіт студентами за основними розділами дисципліни “Управління розвитком персоналу” згідно з планами семінарських занять;
- підготовку студентів до іспиту.

Крім того, самостійна робота передбачає:

- контроль поточних (рубіжних) знань студентів шляхом опитування на семінарських і практичних, індивідуальних заняттях, а також тестування;
- підсумковий контроль у формі іспиту за результатами рубіжного контролю як у письмовій, так і усній формі.

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

### **ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ**

Відповідно до навчального плану студенти виконують контрольну роботу з дисципліни “Управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній”, яка складається з відповідей на теоретичні запитання.

При підготовці теоретичних питань студент повинен користуватися відповідними законами України та нормативними актами, рекомендованими підручниками, навчальними посібниками, матеріалами галузе-

вих і економічних періодичних видань, а також наводити приклади з практики господарювання підприємств.

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

Контрольна робота, яка не відповідає вимогам, не зараховується.

## **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ**

Оцінювання знань студентів під час підсумкового контролю здійснюється за п'ятибальною системою. Залік чи іспит проводяться у присутності не менше двох викладачів.

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

Знання студентів оцінюються за такими критеріями:

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

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

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

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

## **ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ**

1. 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 людини, розвитку 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. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації.
12. Релігійні і етно- психологічні особливості розвитку персоналу багатонаціональних компаній.
13. Концепції розвитку.
14. Особливості розвитку здібностей, особистості, мислення персоналу.
15. Теоретико-методологічні аспекти дослідження розвитку персоналу.
16. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
17. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
18. Суб'єкто-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. Ігромодельовання 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 управлінському утворенні.
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.

## ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Філософська антропологія про сутність людини. Онтологія людського буття.
2. Фундаментальні характеристики людини. Проблема “живої людини”. Принципи взаємозв’язку, взаємодії, розвитку.
3. Сутність концепції розвитку людини, персоналу багатонаціональних компаній.
4. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і результат цілої системи змін.
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 багатонаціональних компаній.
7. Особливості управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній.
8. Розвиток здібностей, особистості, мислення персоналу багатонаціональних компаній.
9. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
10. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
11. Суб’єктно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
12. Теорії розвитку людини. Теорії навчання, соціального навчання, біхевіоризм.
13. Когнітивні теорії, психоаналітична традиція, теорія “Я”, етологічний підхід. Психосоціальний, фізичний и когнітивний розвиток.

14. Феноменологія, закономірності, детермінанти, фактори, механізми, умови, способи й особливості розвитку людини.
15. Діагностика і корекція наявного, стихійно досягнутого рівня психічного розвитку людини.
16. Планомірне формування й оптимізація навчальних впливів на 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 персоналу багатонаціональних компаній.
23. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.
24. Поняття індивідуально-професійного розвитку.
25. Моделі навчання і професіоналізму.
26. Психологічна й індивідуально-професійна діагностика фахівців у системі моніторингу.
27. Ігроделювання як особливий вид акмеологічної технології.
28. Навчання і нові цінності освіти. Основні підходи до організації педагогічної діяльності.
29. Принцип вирощування і культура педагогічного мислення. Генетичні рівні організації навчальних ситуацій.
30. Процесуальна характеристика різних типів педагогічної організації навчання.
31. Педагогічна діяльність і мислення в активних формах навчання.
32. Передумови удосконалювання творчого самовираження в навчальному процесі.
33. Шляхи сполучення в педагогічній діяльності практичної і дослідницької функцій. Педагогічне мислення й інтелектуальна культура.
34. Методологічне оформлення педагогічної діяльності і мислення. Культура мислення і нові педагогічні технології.
35. Шляхи методологізації освіти. Техніка мислення і педагогічна функція.
36. Проблеми розвитку психіки. Культура і розвиток психіки. Сутність розвитку.
37. Розвиток здібностей. Розвиток особистості. Розвиток мислення.
38. Моделювання розвитку в іграх. Моделювання і мислення. Ігроделювання і іротехніка.
39. Розвиток особистості: сутність і рівні. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвитку особистості.
40. Саморозвиток особистості в іграх. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.
41. Діалог як засіб педагогічної діяльності і мислення. Культура роботи з текстами і саморозвиток.
42. Моделювання розвитку культури мислення в управлінні. Проблеми управлінської освіти. Моделювання управління в іграх.
43. Проект методологічної підготовки керівників. Розвиток техніки мислення і управління.
44. Моделювання культури управлінського мислення. Проект іротехнічної 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. Оцінка рівня навченості і професіоналізму. Оцінка якості знань, умінь і навичок фахівця.
51. Вибір програм навчання. Висування в резерв. Добір і просування кадрів.

52. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.
53. Вихідний контроль знань і атестація фахівців.
54. Планова робота з розвитку персоналу за кордоном.
55. Кадрова політика і планування роботи з кадрами.
56. Планування чисельності і складу працівників. Визначення перспективної потреби у фахівцях.
57. Аналіз потреб у перепідготовці персоналу.
58. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
59. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу багатонаціональних компаній.
60. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу багатонаціональних компаній.
61. Програмне, проблемне, дистанційне навчання персоналу.
62. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
63. Управління трудовими переміщеннями. Залежність трудових переміщень від макроекономічних, політичних, соціальних, внутрішньофірмових і індивідуальних умов.
64. Планування кар'єри. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування службовця.
65. Соціальний і особистісний вимір кар'єри персоналу. Кар'єра як шлях до "акме".
66. Організаційно-правові основи кар'єри. Самоуправління кар'єрою: стратегія і тактика. Стимулювання праці як фактор професійного розвитку персоналу.
67. Планування оцінки кінцевих результатів діяльності персоналу.
68. Вимоги до рівня освіти на сучасному виробництві. Основні напрями професійного навчання і підвищення кваліфікації персоналу.
69. Види професійного навчання і форми навчання.
70. Індивідуальна, групова, курсова форми навчання нових працівників.
71. Методи навчання на і поза робочим місцем.
72. Фактори, що впливають на навчальний процес.
73. Контроль за розвитком кадрів. Області 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 визначення 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. Оцінка внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації. Загальні принципи оцінки витрат і результатів.
83. Організація як система. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.
84. Поняття стратегічного управління. Необхідність стратегічного управління людськими ресурсами.
85. Взаємозв'язок стратегії суспільства, корпоративної стратегії і стратегії управління людськими ресурсами.
86. Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління людськими ресурсами.



87. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток. Методичні рекомендації щодо стратегічного і професійного розвитку.
88. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.
89. Рефлексивна взаємодія персоналу у процесі розвитку.
90. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.

### Список рекомендованої літератури

#### Основна

1. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. М., 1991.
2. Анисимов О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология. В 2-х т.-М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2006. т.2. Рефлексия опыта.
3. Анисимов О.С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая. Минск, УП»Техпринт» 2002
4. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ.-М.: ИНФРА-М, 2002.
5. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент.-.: МАУП, 2005.
6. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу.- К.: МАУП, 2006
7. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008..
8. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов. - К.: МАУП, 2006..
9. Колпаков В.М. Самоменеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008.
10. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні - інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. - К.: Грамота, 2005.
11. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму у світлі національної ідеї Вис. Осв. №1 2009
12. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика.- К. МАУП, 2000.
13. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом. - К. МАУП, 2002.
14. Щекин Г.В. Визуальная психодиагностика: познай людей по их внешности и поведению.- К.: МАУП, 1993..
15. Щекин Г.В. Вера і людство. К., МАУП, 2003.

#### Додаткова

16. Абашкина Е.Б., Косолапова Ю.М. О теориях лидерства в современной политической психологии // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 4. С. 13-21.
17. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.
18. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности. Время жизни. М., 2001.
19. Акмеология: Учебник/ под общ. ред. А.А. Деркача.-М.: Изд-во РАГС, 2002.
20. Альперович В.Д. Геронтология. Старость: Социокультурный портрет. М., 1998.
21. Альшуллер Г., Верткин И.М. Как стать гением: Жизненная стратегия творческой личности. Беларусь, 1994

22. Альтшуллер Г. Найти идею: введение в ТРИЗ — теорию решения изобретательских задач. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007
23. Ананьев Б. Г. Человек как субъект познания. СПб., 2000.
24. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания // Избр. психол. труды. М-; Педагогика. Т.1.1980.
25. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
26. Анисимов О.С. Основы методологии (т. 1 и 2). - М.: ДАМ и А, 1994 г.
27. Анисимов О.С. Стратегии и стратегическое мышление (акмеологическая версия).М., «Агро-Вестник»,1999.
28. Апанасенко Г.Л. Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. «Петрополис».- 1992
29. Амосов Н.М. Энциклопедия Амосова. Алгоритм здоровья.-М.:ООО «Издательство АСТ,2004
30. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
31. Астафьев В.А. Теория единой живой вселенной (законы, гипотезы) М.:«Информациология», 1997
32. Афанасьев В.Г. Мир живого: системность, эволюция и управление. - М.: - Полит..литеор.- 1986
33. Бакшанский В.П., Жданов О.Н. Менеджмент вашего здоровья.- М.: ПЕР СЭ, 2000
34. Баронин А.С. Этническая психология.- К.:1995
35. БернС Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
36. БодалевА.А, Ганжин В.Т., Деркач А.А. Предмет акмеологии сегодня.-М.: Акмеология, N 1, 2001.
37. БодалевА.А. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. М., 1998.
38. Блум Ф., Лейзерсон А., Мозг, разум и поведение. Пер с англ.- М.: Мир,1988.
39. Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология. СПб., 2001.
40. Волков Ю.Г., Поликарпов В.С. Человек: Энциклопедический словарь. – М.: Гардарики, 2000.
41. Выготский Л.С.Развитие высших психических функций. М.,1960
42. Гамезо М. В., Герасимова В. С., Горелова Г. Г., Орлова Л. М. Возрастная психология: личность от молодости до старости. М.: Изд. Дом «Ноосфера», 1999.
43. Глиньский Б. О японском опыте управления // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 4.
44. Гапоненко А.Л.Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал.- М.:Эксмо,2008
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 книга, 2000.
47. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. М., 2001
48. ДеркачА.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала. М., 2000.
49. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита.- М.:М.: «ЧеРо»Ю, Издательство МГУ,2000.
50. Егоршин А.П. Управление персоналом. Нижний Новгород, 1999.

51. Жариков Ю.Н. К вопросу о развитии персонала на предприятиях Германии // Управление персоналом. - 2004. - № 10.
52. Жмыриков А.Н., Шляхтин Г.С. Психологические проблемы политического лидерства: Учеб. пособие. Ниж. Новгород, 1991.
53. Зименкова Е.Р. Управление трудовыми ресурсами // США: экономика, политика, идеология. - 2007. - № 7.
54. Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма 21-го века. М., МГИУ, 2002.
55. Иванова С., Болдогоев Д., Борчанинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. –М.: Альпина Бизнес Букс: 2008
56. Казначеев В.П. Экология человека: проблемы и перспективы / экология человека.- основные проблемы М., 1988
57. Карлоф Б. Деловая стратегия.-М.: Экономика, 1991.
58. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений .-К.: МАУП.2004
59. Колпаков В.М. Методы управления. К.: МАУП.2003
60. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетическое расширение антропоного принципа // Синергетическая парадигма: Многообразие поисков и подходов. М., 2000;
61. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Законы эволюции и самоорганизация сложных систем. М.: Наука, 1994
62. Кон И. С. Открытие «Я». М.: Политиздат, 1978
63. Королёв О. Г. Формирование компетенций менеджеров разных уровней для инновационной экономики // Инициативы XXI века. – 2012. – №2.
64. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
65. Лебон Г Психология народов и масс —СПб «Макет», 1995
66. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентации. М.: Наука, 1992.
67. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М.Наука, 1999.
68. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.- М.: Наука, 1977.
69. **Лепский В. Е.** Рефлексивно-активные среды инновационного развития. – М.: Изд-во «Когито-Центр», 2010.
70. **Лепский В.Е.** Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию – М.: Изд-во «Когито-Центр», 2009.
71. Лободин В.Т. Здоровье и духовность: Энергетические методы оздоровления. –СПб: ИК «Комплект», 1996.
72. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
73. Маслоу А. Мотивация и личность. М., 1998.
74. Матрусова Т.Н. Внутрифирменная подготовка кадров в Японии // Проблемы теории и практики управления. - 2004. - № 5.
75. Мухина В.С. Возрастная психология. М., 1998
76. Муххамад Али аль-Хашими . Личность мусульманина согласно Корану и Сунне/ пер. Нирша В. –К.: Мусульманская религиозная. община, , 2004.
77. Никонова Т.В., Сухарев С.А. Управленческий аудит: персонал. –М.: Экзамен, 2002
78. Общая и прикладная акмеология./ в 2-х частях/.- М.:РАГС, 2001.
79. Образование 21-го века: Проблемы и перспективы.-Рига,»Эксперимент»,2002.
80. Ортега-и-ГассетХ Восстание масс// Психология масс Хрестоматия (ред -сост Д Я Раи-городский) — Самара БАХРАХ, 1998
81. Петленко В.П. Валеология человека./в 5 томах/.-СПб, изд. Петроградский и К,1996.

82. Потуданская В.Ф., Яковлева Е.В. Управление развитием персонала в условиях инновационной экономики // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — с. 3-12. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2356/>
83. Профессиональные компетенции. Материалы портала Smart education 23.01.09. Режим доступа: <http://www.smart-edu.com>
84. Почепцов Г.Г. Информационная война.- К.: Ваклер, 2000.
85. Почепцов Г.Г. Имиджелогия: теория и практика. – К.:Издательство «АДЕФ-Украина», 1998.
86. Психология человека от рождения до смерти.-СПб.:пройм-ЕВРОЗНАК, 2002
87. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Стюарте. – М.: Эксмо, 2006.
88. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Т.1,2. М., 1989.
89. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом.- СПб.,Питер,2000.
90. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом. – СПб. : Издательский дом «Нева», 2004. .
91. Сацков Н.Я. Методы и приемы деятельности менеджеров и бизнесменов. Белая Церковь, 1994.
92. Сацков Н.Я. Разрушающая и созидаящая роль идеи. К Третьему Тысячелетию Христовой Эры. Киев, Институт праксеологии, 1995.
93. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб.: Речь, 2007.
94. Ситников А.П. Акмеологический тренинг.- М.: ТШБ. 1996.
95. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека.- М.: Школа-Пресс,1998.
96. Україна у вимірі економіки знань- К.: «Основа»,2006
97. Управленческая эффективность руководителя / Чуркина М., Жадько Н.М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.
98. Уэйн, Дж.П. Обучение и развитие персонала: лучшие примеры в мировой практике [Электронный ресурс] // [www.expro.trainings.ru // conference // archive](http://www.expro.trainings.ru/conference/archive).
99. Федулова Л.І. Економіка знань: -К.: Ін-т екон.та прогноз НАН України,2009.
100. Фрейд З Психология бессознательного - М.: Просвещение, 1989.- 448 с.
101. Фромм Э. Бегство от свободы. М.Прогресс, 1998.
102. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М.: Барс, 1997.
103. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 1997.
104. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., Логос, 1996.
105. Шакун Ю.А. Профессиональные компетенции сотрудников как инструмент конкурентоспособности организации. Режим доступа: <http://www.b-seminar.ru/article/show/93.htm>
106. Шарден де Пьер Тейяр. Феномен человека.- М.: Наука, 1987
107. Щекин Г.В. Как избежать ошибок при устройстве на работу: Советы психолога.- К.: МЗУУП, 1992.- 100 с.
108. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента.- Кн.1 Как делать карьеру.- К.: МЗУУП, 1993.- 132 с., кн.2. Как строить организацию. - К.: МЗУУП,1993.- 256 с.
109. Щекин Г.В. Социальная философия истории (теория социального развития). - К: МАУП, 19996.
110. Щедровицкий Г.П. Избранные труды.- М.: Шк.Культ.Полит., 1995
111. Щедровицкий Г.П. Психология и методология.-М.: Путь, 2004

112. Щедровицкий Г.П. Методология и философия организационно – управленческой деятельности: основные понятия и принципы (курс лекций)ю Том5. ОРУ (2). М.,2003.
113. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации.-М.:Бизнес-школа, 1998.
114. Шейнов В.П. Скрытое управление человеком (Психология манипулирования).-.: ООО «Издательство АСТ», 2002.
115. Шиллер Г Манипуляторы сознанием - М Мысль, 1980
116. Эльконин Б.Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. Красноярск, 2002.
117. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М.:»ТЕИС»,2002

## ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Навчально-тематичний план вивчення дисципліни	
“Управління розвитком персоналу” .....	4
Програмний матеріал до вивчення дисципліни	
“Управління розвитком персоналу” .....	5
Вказівки до виконання самостійної роботи	11
Вказівки до виконання контрольної роботи	12
Критерії оцінювання знань студентів.....	12
Теми контрольних робіт.....	13
Питання для самоконтролю .....	14
Список рекомендованої літератури	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>