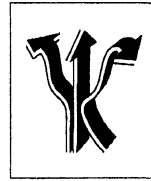


**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



МАУП

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ

“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ

ПЕРСОНАЛУ”

(для магістрів)

Київ 2018

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

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці
МАУП (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. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни "Управління розвитком персоналу" (для магістрів). - К.: МАУП, 2018. - 56 с.

Методичні рекомендації та завдання містять пояснювальну записку, навчально – тематичний план, програмний матеріал для самостійного вивчення дисципліни, запитання і завдання для самостійного повторення матеріалу та самоперевірки знань з дисципліни, теми рефератів, методичні вказівки до виконання контрольної роботи, список рекомендованої літератури.

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Підготовка кваліфікованого фахівця у системі вищої освіти постійно вдосконалюється і трансформується під впливом об'єктивних і суб'єктивних чинників. Значна роль у цьому процесі належить самостійній роботі студентів. Вона, у відповідності до нових державних освітніх стандартів має становити не менш 50 % часу, передбаченого для виконання основної освітньої програми. Базуючись на класичних та інноваційних підходах до навчально-пізнавальної діяльності студентів, технологія самостійної роботи з дисципліни «Управління розвитком персоналу» інтенсифікується, здійснюється процес її оптимізації з урахуванням економічних і соціальних змін в Україні, вимог Державних законодавчих та нормативних документів, які передбачають спрямованість вищої освіти України на європейську інтеграцію. Враховуючи названі чинники при розробці методичних матеріалів щодо забезпечення самостійної роботи студентів ми переконались що: 1) в сучасних умовах організація самостійної роботи студентів над проблемами розвитку системи освіти як у цілому, так окремих її структурних напрямків, методики навчання і виховання в освітніх навчальних закладах дозволяє не тільки поглибити та інтенсифікувати процес пізнання студентами педагогічних явищ навколишньої дійсності, а й гуманістично спрямувати його за змістом, технологічними компонентами та структурними елементами; 2) самостійна робота студентів не тільки вдосконалюється, але вона й змінюється за структурно - організаційною технологією, у відповідності з інноваційними тенденціями в системі вищої освіти України та програмою дій щодо реалізації положень Болонської декларації. 3) методика викладання навчальної дисципліни передбачає не тільки визначення проблем організаційної технології самостійної роботи студентів, але і технологічні аспекти формування у студентів як загальних так і спеціально-фахових умінь, навичок, і у цілому її оптимізацію та інтенсифікацію. Враховуючи назване та інше, нами концептуально розкриті основні суттєві та змістові напрями процесу самопізнання, самооцінки, самовдосконалення студентами умінь та навичок вивчення курсу « Управління розвитком персоналу ».

Мета дисципліни "Управління розвитком персоналу" - допомогти студентам сформувати знання, навички і уміння оволодіння студентами комплексом знань, вмінь і навиків в області теорії и практики управління розвитком персоналу, виконувати функціональні обов'язки персоналу управління організації.

Дисципліна ґрунтується на теоретичних положеннях теорії управління, теорії діяльності, теорії мислення, маркетингу персоналу, міжнародних відносин, психології управління.

Завдання самостійної роботи студентів:

- сприяти розумінню студентами сутності та соціальної значущості розвитку персоналу, управління кадрами в сучасних умовах, місця й ролі курсу в системі управління та у формуванні якостей менеджера;
- допомогти розвивати фахові якості відповідно до службового статусу в ієрархії управління;
- засвоїти методологічні засади управління розвитком персоналу, а також набути навичок використання соціальних і психологічних технологій управління кадрами;
- ознайомити студентів, які самостійно вивчають курс "Управління розвитком персоналу", з основними завданнями і змістом цієї дисципліни, особливостями освоєння, літературою з теорії та практики управління розвитком персоналу на підприємствах.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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

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

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

Посилення ролі самостійної роботи означає принципово нову організацію навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. Він повинен будуватися так, щоб розвивати вміння вчитися, формувати у студентів здібності до саморозвитку, творчого застосування здобутих знань.

Зміст самостійної роботи студента з дисципліни "Управління розвитком персоналу " визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

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

Самостійна робота студентів з навчальної дисципліни "Управління розвитком персоналу " організовується з дотриманням низки вимог:

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

Студенти, які розпочинають вивчати дисципліну "Управління розвитком персоналу", 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").

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ФОРМИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

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

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

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

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

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

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

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

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

Семінарське заняття — форма навчального заняття, на якому відбувається обговорення попередньо визначених питань, до яких студенти готують тези виступів, реферати. Все це потребує певної самостійної роботи. На кожному

семінарському занятті викладач оцінює виступи студентів, активність у дискусії, вміння формулювати та відстоювати свою позицію тощо.

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

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

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

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

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

Особливості побудови семінару такі:

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

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

Реферат — форма роботи цікава і поліваріантна. Її використання потребує значної попередньої роботи як студентів, так і викладачів. До того ж у ході самого заняття важливо створити умови, які б стимулювали процес творчості,

дискусії. Реферати, при заслуховуванні яких 1-2 студенти працюють, а інші відпочивають — недоцільні.

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

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

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

- аналітичний розгляд наукової публікації;
- презентація - вибір студентом певної теми чи проблеми для презентації та висловлення свого бачення, розуміння або нерозуміння цієї проблеми;
- підготовка аналізу конкретної виробничої ситуації, підготовка до ситуаційних вправ;
- підготовка до ділової гри, рольової або командної;
- підготовка групового проекту;
- практикум з навчальної дисципліни, тренінгові програми з використанням програмного забезпечення;
- підготовка курсової роботи;
- підготовка дипломної роботи.

Науковою роботою займаються найкращі студенти, які мають здібності до аналітичної, творчої роботи. Такі студенти беруть участь у наукових конференціях, олімпіадах, наукових семінарах, виконують завдання у межах наукових досліджень кафедр; працюють у наукових гуртках. Творча самостійна робота керується рекомендаціями, порадами викладача, конкретними завданнями щодо виконання окремих видів діяльності.

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

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.

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

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ”

№	Назва змістових модулів та тем
	Модуль I. Теоретико методологічні основи управління розвитком персоналу
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.
	Модуль II. Персонал як об'єкт управління розвитком
	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
	Модуль III. Управління розвитком персоналу.
	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

Зміст

самостійної роботи з дисципліни „**Управління розвитком персоналу**”

Змістовий модуль I. Теоретико методологічні основи управління розвитком персоналу

Тема 1. Теоретико - філософські основи управління розвитком персоналу

1.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Основною метою заняття є з'ясування філософських - онтологічних основ, що формують картину світу людини, його стратегічного бачення майбутнього, філософії життя, управління розвитком. При вивченні теми необхідно утямити, що теоретико - філософські основи визначають спрямованість підготовки людини, формування у нього мислення, здійснення управління розвитком в системі діяльності.

Розгляд проблематики становлення наукового напрямку, що отримав назву системи знань про УРП, передбачає дотримання історичного підходу. Дуже корисним є усвідомлення еволюції методологічних принципів дослідження УРП як цілісної системи, вивчення якої вимагає адекватного їй синтезу знань, отриманих окремими суспільними та природничими науками.

При вивченні теми слід звернути увагу на: принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку; взаємозалежність форми і змісту; сутність концепції розвитку; пізнання джерела саморуху; моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.

Студентам необхідно утямити об'єктивну причину УРП і свормировать своє розуміння. Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку людини.

Основні питання для розуміння:

1. Теоретико методологічні основи управління розвитком персоналу.
2. Розсудливе і розумне управління розвитком. Розвиток організму, здібностей, особистості, мислення.

1.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Предмет курсу - ..., УРП - ..., Філософська антропологія - ..., Розсудливе і розумне управління- ...,Онтологія- ...,Проблема “живої людини”- ...,Синергетична і пасіонарна модель- ...,Маркетинг персоналу-...

1.3. Семінарське заняття

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

- 1.Сутність концепції розвитку. Пізнання джерела саморуху. Моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
- 2.Пояснення криз у розвитку організаційних систем. Життєвий світ людини в умовах впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.
- 3.Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу. Особливості управління розвитком персоналу організації.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

- 1.Філософська антропологія про сутність людини. Онтологія людського буття.
- 2.Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку. Взаємозалежність форми і змісту. Сутність концепції розвитку.

В результаті опрацювання даної теми студент повинен:

знати:

- предмет, завдання та зміст дисципліни "УРП";
- принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку. Взаємозалежність форми і змісту. Сутність концепції розвитку;
- моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
- розсудливе і розумне управління розвитком;
- основи маркетингу персоналу.

уміти:

- пояснити передумови формування системи знань про УРП;
- визначити завдання окремих наук у вивченні УРП;
- обґрунтувати необхідність поглиблення знань про УРП в сучасних умовах.

Контрольні питання і навчальні завдання

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 компаній.
7. Особливості управління розвитком персоналу багатонаціональних компаній.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
- 2.Підготуйтеся до виступу на семінарі.
- 3.Підготуйте реферат на задану тему.

Рекомендована 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

2.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Основною метою зайняття є формування представлень о розвитку, действия объективных законов управління розвитком. При вивченні теми необхідно утямити, що біологічні, соціальні духовні закони розвитку організаційних систем, живих систем можуть бути представлені з позицій науки синергетики. При вивченні теми звернути увагу на моделі розвитку і управління розвитком, моделі самоуправління розвитком.

2.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Парадигма - ..., Закони управління- ..., Цілі- ... ,Форми стратегічного управління - ... ,Поняття навчання-..., Поняття виховання-..., Поняття розвиток-..., Закони розвитку - ..., Принципи розвитку -...,Поняття духу, душі, духовності-...,Моделі розвитку -...

2.3. Семінарське заняття

**СЕМІНАР 2.Тема 2. Закони, принципи управління розвитком.
Синергетична парадигма управління розвитком**

1.Сутність поняття розвитку. Поняття навчання, виховання і розвиток, їхній взаємозв'язок. Проблеми розвитку персоналу в сучасний час.

2.Концептуальна модель управління розвитком персоналу. Форми і зміст процесу розвитку. Особливості розвитку людини і його психіки. Кроки розвитку.

3.Закони і принципи соціального управління. Закони, принципи духовного управління розвитком.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Закони розвитку організаційних систем. Біологічні і соціальні закони розвитку.
2. Синергетична парадигма. Характеристика процесу розвитку.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- сутність поняття розвитку. Поняття навчання, виховання і розвиток, їхній взаємозв'язок;
- форми і зміст процесу розвитку. Особливості розвитку людини і його психіки;
- закони розвитку організаційних систем;
- закони і принципи соціального управління;
- закони, принципи духовного управління розвитком.

уміти:

- застосовувати знання закономірностей розвитку і механізмів їх реалізації;
- опанувати понятійним апаратом в області УРП;
- практично використати розуміння концепцій УРП.

бути ознайомленим:

-із сучасними концепціями у сфері УРП;

-з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки персоналу.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Сутність поняття розвитку. Поняття навчання, виховання і розвиток, їхній взаємозв'язок.
2. Проблеми розвитку персоналу в сучасний час. Розвиток як об'єкт управління.
3. Концептуальна модель управління розвитком персоналу. Форми і зміст процесу розвитку.
4. Особливості розвитку людини і його психіки. Кроки розвитку.
5. Біологічні і соціальні закони розвитку.
6. Закони, принципи духовного управління розвитком. Поняття духу, душі, духовності.
7. Синергетична парадигма. Характеристика процесу розвитку. Моделі розвитку і управління розвитком.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
- 2.Підготуйте до виступу на семінарі.
- 3.Підготуйте реферат на задану тему.

Рекомендована література [5,8,39,60,61,64,89]

Тема 3. Психолого-акмеологічні основи розвитку персоналу організації.

3.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є знайомство з **психолого-акмеологічними** основами УРП. При вивченні теми необхідно уявити, що підготовка сучасного фахівця вимагає інноваційного підходу до вирішення цієї проблеми. На сьогодні в системі освіти відсутня орієнтація на розвиток людини, особливо розвиток психіки людини. Система освіти "не самовизначилася" на рішення цієї задачі в силу відсутності замовлення з боку суспільства і держави. Для вирішення цієї проблеми необхідно використати нову версію методології і здійснювати

відповідне методологічне забезпечення, здійснить акмеологічний підхід до об'єкту розвитку.

3.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Мислення- ..., Методологія- ..., Поняття психології розвитку- ..., Психіка людини- ..., Акмеологія-..., Індивід- ..., Особистість- ..., Суб'єкт- ... , "АКМЕ" людини.

3.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 3.Тема 3. Основні поняття теорії самоменеджменту

1. Теоретико-методологічні основи психології розвитку. Роль і місце психології розвитку у вивченні людини.
2. Особливості розвитку психіки людини, що впливають на розвиток його професіоналізму (рання дорослість).
3. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

- 1.Поняття акмеології. Предмет акмеології і її місце в системі наук. Акмеологія як нова область людського пізнання.
- 2.Професіоналізм і креативність як головні властивості "АКМЕ" людини.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- теоретико-методологічні основи психології;
- особливості вікової психології розвитку персоналу;
- предмет акмеології і її місце в системі наук.

уміти:

- практично використати психолого-акмеологічні основи розвитку персоналу організації.

бути ознайомленим:

- із сучасними концепціями у сфері рішення проблеми використання психолого-акмеологічних основ розвитку персоналу організації.

Контрольні питання і навчальні завдання:

- 1.Акмеологічна концепція розвитку персоналу багатонаціональних компаній.

2. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.

3. Особливості розвитку психіки людини, що впливають на розвиток його професіоналізму (середня дорослість).

4. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу. Акмеологія в системі наук про професійну діяльність.

5. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність з позицій акмеології.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3. Підготуйте реферат на задану тему.

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

Тема 4. Релігійні і етно- психологічні особливості розвитку персоналу. Сущність розвитку в християнстві, ісламі, будизмі

4.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є знайомство з релігійними і етно- психологічними особливостями персоналу, що роблять вплив на його розвиток. При вивченні теми необхідно уявити, що релігійні і етно- психологічні особливості розвитку персоналу потребують урахування культурного різноманіття в системі управління і організації діяльності, великого синтезу , релігії , науки , культури.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку професіоналізму людини.

4.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Духовність-..., Розвиток моральних почуттів - ..., Психоенергетична складова розвитку людини- ...,Здатність душі людини - ... , Даосизм - ... , Конфуціанство - ..., Синтоїзм- ..., Дзен-буддизм-..., Механізми конфліктності - ... ,

Взаємозалежність семи тіл людини - ..., . Парадигма цивілізації третього тисячоліття- ...

4.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 4.Тема 4. Релігійні і етно- психологічні особливості розвитку персоналу.

1.Психоенергетична складова розвитку людини. Взаємодія духу, душі і тіла (Г.Палама). Духовність як норма людського життя (Ф.Затворнік) .

2.Програма духовного розвитку мусульманина. Духовний розвиток громадян ідеальної держави (Ібн Рушду). Людинолюбство як головна чеснота людини, що сповідує іслам.

3.Філософська система Гаутами Будди. Світ, істина всередині людини.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1.Сущність розвитку в християнстві.

2.Сущність розвитку в ісламі.

3.Сущність розвитку в будизмі.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- сущність розвитку в християнстві, ісламі, будизмі;
- особливості філософії християнства;
- основи філософії ісламу;
- філософська система Гаутами Будди.

уміти:

- практично використати релігійні і етно- психологічні особливості персоналу як засоби конструювання систем діяльності.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1.Сущність розвитку в християнстві, ісламі, будизмі.

2.Основи філософії ісламу: послідовне соблюденгіє заповідей Корану, прийняття всіх законів мусульманського суспільства , неухильне дотримання моральних норм.

3.Філософська система Гаутами Будди. Світ, істина всередині людини. Поведінка людини на рівні тіла, мови, розуму.

4. Закони духовного розвитку людини по Г.І.Гурджієву.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.
3. Підготуйте реферат на задану тему

Рекомендована література [8,15,40,71,76,92,106].

Модуль II. Персонал як об'єкт управління розвитком

Тема 5. Розвиток людини, особистості людини в організації

5.2 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є знайомство з теоретико-методологічним аспектом становлення проблеми керування розвитком людини в організації..

Вивчаючи дану тему, перш за все необхідно звернути увагу на те, що людина з позицій прикладної акмеології є суб'єкт об об'єкт самоврядування своїм розвитком.

У сучасній управлінській практиці часто вже не звертається увага на акмеологічну важливість в УРП, на особливості розвитку когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, концепції в різних вікових періодах, Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. У процесі розвитку людини мало приділяється уваги розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Отже, студент повинен усвідомити об'єктивну складність здійснення акмеологічного та валеологічного підходу.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку **людини як особистості**.

5.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Ресурс суспільства- ..., Акмеологічна концепція - ..., Валеологічний аспект - ..., Геній- ..., Виробниче навчання - ..., Концепції освіти- ...

5.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 5. Тема 5. Розвиток людини, особистості людини в організації.

1. Людина як суб'єкт і об'єкт розвитку. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини.

2. Валеологічний аспект керування розвитком персоналу. Здоров'я людини як об'єкт керування для розвитку людських ресурсів.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології.

2. Геніальність як об'єкт розвитку. Геній, його особливості, сутність.

3. Управління розвитком персоналу в організації на основі закордонного досвіду.

Практичне заняття 1. Тема: " Самоактуалізація людини".

(Проводиться по прилодженню 3 навчальні посібника, Колпаков В.М. Самоменеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008 с.490-500)

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини;
- валеологічний аспект керування розвитком персоналу;
- особливості розвитку когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, концепції в різних вікових періодах.;
- основні культури мислення і нові педагогічні технології ;
- рівневу концепцію розвитку стратегічного мислення.

уміти:

- практично використати особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини..

Контрольні питання і навчальні завдання:

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3. Підготуйте реферат на задану тему

Рекомендована література [11,17,18,20,69,71,72].

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

6.2 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є вивчення административно-государственного механізму стратегічного управління в реальних умовах. У процесі вивчення теми необхідно усвідомити, що глобалізація спрямована міжнародними економічними організаціями на побудову однополярного світу. Що глобалізація призвела до високого ступеня концентрації капіталів і соціальному розшаруванню світової спільноти.

В умовах глобалізації виникають проблеми використання стратегічного управління в національних інтересах більшості держав. Гранично утруднена можливість розробки та реалізації національних стратегій управління. Сьогодні стратегії є національними у тих держав, які можуть використовувати міжнародні ринки товарів і капіталів для перерозподілу доходів, створюваних в інших державах, на свою користь.

При вивченні теми необхідно усвідомити взаємозв'язок політики і стратегії у сфері стратегічного управління. У практиці управління, у багатьох навчальних посібників фіксується не розуміння понять політики і стратегії. Політики як діяльності управлінців стратегічного рівня з реалізації цілей організації і стратегії як норми діяльності (плану, проекту, програми і т.п.) по досягненню цілей політиків.

На сьогодні відсутні сформовані методики, технології розробки політики і стратегії. Варіанти технологій розробки політики і стратегії розглядаються в посібнику «стратегічний кадровий менеджмент».

6.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Глобалізація- ..., Масова культура - ...,Глобальна дезінтеграція- ..., Міфи глобалізації - ...,Засоби масової комунікації -..., Вплив масової культури - ..., Специфіка масової культури - ...

6.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 1.Тема 1. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу

- 1.Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації.
- 2.Психотехніка , психодинаміка та психокорекції . Ігроводелювання як метод психологічного розвитку. Системогенез в в просторі діяльності.
- 3.Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах .

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

- 1.Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень.
- 2.Педагогічна діяльність: ігротехнічного парадігма.
- 3.Мовні підстави схемотехніки та розумової культури і розвиток психіки.

Практичне зайняття 1. Тема: "Комплексний класифікаційний

тренінг". (Проводиться по прилодженію 3 навчальні посібника, Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. –К.: МАУП, 2006 с.320-364)

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу;
- практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації;
- засоби вивчення та формування мислетехнологічної культури.

уміти:

- учитувать в УРП особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мисленнястратегическом;

- учитувать мовні підстави схемотехніки та розумової культури і розвиток психіки.

бути ознайомленим:

-з результати дослідження проблем мислетехнологічної культури;

-з проблемами розробки рівневої концепції розвитку стратегічного мислення.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Акмеологічна концепція розвитку персоналу багатонаціональних компаній.

2. Концептуальні и технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.

3. Поняття індивідуально-професійного розвитку.

4. Моделі навчання і професіоналізму.

5. Психологічна й індивідуально-професійна діагностика фахівців у системі моніторингу.

6. Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології.

7. Навчання і нові цінності освіти. Основні підходи до організації педагогічної діяльності.

8. Принцип вирощування і культура педагогічного мислення. Генетичні рівні організації навчальних ситуацій.

9. Процесуальна характеристика різних типів педагогічної організації навчання.

10. Педагогічна діяльність і мислення в активних формах навчання.

11. Передумови удосконалювання творчого самовираження в навчальному процесі.

12. Шляхи сполучення в педагогічній діяльності практичної і дослідницької функцій. Педагогічне мислення й інтелектуальна культура.

13. Методологічне оформлення педагогічної діяльності і мислення. Культура мислення і нові педагогічні технології.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3. Підготуйте реферат на задану тему

Рекомендована література [1,2,3,8,9,14,68,95,102,103,104].

Тема 7. Розвиток персоналу в умовах глобалізації і масової культури

7.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є розвиток персоналу в умовах глобалізації і масової культури.

При вивченні теми необхідно звернути увагу на роль глобалізації, масової культури в процесі формування особи людини. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства має определенні функції, вона взаємодіє з елітарної і народної культури в сучасному соціокультурному просторі і утворює національні варіанти масової культури. Известно, що культура є стратегічним методом управління. Масова культура як система формування споживчої ідеології. Вона формує індивідуалізм без індивідуальності, стандартизує особистості в умовах ринку, виробляє витіснення звички мислити, переживати. Відбувається підміна процесу мислення процесом пізнання чергового міфу, сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ.

Відбувається соціальна дезорієнтованість щодо цінностей і пріоритетів. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, викликає вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

Масова культура - універсальна культура епохи глобалізації.

7.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Глобалізація- ..., Культура-..., Духовна сфера .- ..., Міфи глобалізації.- ..., Масова культура-..., Паблік рілейшнз -..., Людина маси-..., Доктрини маніпуляції свідомістю-..., Людина як товар.

7.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 6.Тема 7. Розвиток персоналу в умовах глобалізації і масової культури

1.Глобалізація і глобальна дезінтеграція . Міфи глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету.

2.Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури.

3.Вплив масової елітарної народної культури на управління розвитком в сучасному світі.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1.Масова культура як система формування споживчої ідеології.

2.Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- поняття глобалізації ;
- проблеми глобального політичного прогнозування ;
- національні варіанти масової культури;
- взаємозв'язок масової, елітарної й народної культури в соціокультурному просторі;
- проблеми УРП у багатонаціональних компаніях.

уміти:

- практично використати особистості масової культури на управління розвитком в сучасному світі;
- пояснити напрями практичного використання результатів сприйняття реального світу через систему міфів , створених ЗМІ в Україні.

ознайомитися:

- із сучасними концепціями у сфері УРП в умовах масової культури;
- з методами, техніками, технологіями, що використовуються передовими школами УРП у сфери стратегічного управління.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1.Поняття глобалізації . Глобалізація і глобальна дезінтеграція . Міфи глобалізації.

2.Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури.

3. Національні варіанти масової культури. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції. Масова культура і засоби масової комунікації .

4. Вплив масової елітарної народної культури на управління розвитком в сучасному світі.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3. Підготуйте реферат на задану тему

Рекомендована література [8,9,69,70,83,105,114,115].

Модуль III. Управління розвитком персоналу.

Тема 8. Управління розвитком людських ресурсів персоналу

8.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є вивчення управління розвитком людських ресурсів персоналу.

При вивченні теми необхідно звернути увагу на концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція праці), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особа ресурсів 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).

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку людськими ресурсами .

8.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:
Концепції управління персоналом- ..., Трудові ресурси - ..., Кар'єра людини - ...,

8.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 7. Тема 8. Управління розвитком людських ресурсів персоналу

1. Фактори, що впливають на управління розвитком людськими ресурсами.

- 2.Розвиток людських ресурсів персоналу організації. Кар'єру людини як засіб удосконалювання ресурсу організації.
- 3.Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

- 1.Концепції управління персоналом.
- 2.Концептуальні представлення розвитку людських ресурсів організації.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- концепції управління персоналом;
- особливості управління розвитком людських ресурсів ;
- якісні особливості людських ресурсів в Україні.

уміти:

- здійснювати управління розвитком людських ресурсів;
- використовувати методи і прийоми розвитку людських ресурсів.

Контрольні питання і навчальні завдання:

- 1.Концепції управління персоналом.
- 2.Поняття людських ресурсів персоналу організації.
Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу.
- 4.Концептуальні представлення розвитку людських ресурсів організації.
- 5.Концепція управління людськими ресурсами в США.
- 6.Характеристики системи управління людськими ресурсами.
- 7.Фактори, що впливають на управління розвитком людськими ресурсами.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
- 2.Підготуйтеся до виступу на семінарі.
- 3.Підготуйте реферат на задану тему

Рекомендована література [4,8,13,47,48,50,53,72,87,98].

Тема 9. Формування і розвиток професійних компетенцій

9.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є підготовка навчаних до формування і розвитку професійних компетенцій. Мета досягається проведенням 3-го заняття.

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

При вивченні теми слід звернути увагу на особливості на поняття компетентність (суб'єктний досвід людини), компетенції (спеціальні та базові), компетентна людина (знає, хто розуміється на певній галузі, має відповідними здібностями). Компетенція - знання, а компетентність - вміння (дії). Спеціальні компетенції (вміння і навички, які пов'язані з областю професійної діяльності), базові компетенції (група компетенцій, яка ґрунтується на інтелектуальних, комунікативних, емоційних і волевих якостях людини). Компетентність як соціально- особистісний - поведінковий феномен-результат освіти в сукупності мотиваційно - ціннісних і когнітивних складових. Ключові компетенції - як універсальні вміння, що мають широкий спектр застосування (навчитися: пізнавати, робити, жити разом, життєдіяльності і діяльності). Професійні компетенції (здатність суб'єкта професійної діяльності виконувати роботу відповідно до посадовими вимогами).

Заняття 2. Компетенція персоналу як об'єкт управління.

При вивченні теми слід звернути увагу на особливості на 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, прийнята в міжнародних нормах: ключові або загальнокультурні, загальні або загально-професійні, спеціальні або вузькопрофесійні. А також на: завдання формування компетенцій, управління компетенцією, формалізацію компетенцій для різних категорій персоналу на

прикладі компетенції «розвиток», розвиток нових компетенцій, критерії оцінки змісту компетентності.

Заняття 3 . Засоби формування та розвитку професійних компетенцій.

При вивченні теми слід звернути увагу на особливості на методи, техніки, технології формування і розвитку професійних компетенцій . Освітні форми навчально -педагогічного процесу розвитку компетенцій.

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

9.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Компетентність- ..., Компетенції-..., Спеціальні компетенції- ..., Базові компетенції - ..., Ключові компетенції -..., Професійні компетенції-...,Форми компетентності -...,Компетентнісний підхід -...,Управління компетенцією-...,Розробка корпоративної моделі -...

9.3. Практичне зайняття 4. Тема: "**Колективне мислення в комунікативній формі**". (Проводиться по посібнику, Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. –К.: МАУП, 2004 с.356-390)

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- поняття компетентність;
- основні інструменти проведення аналізу стратегічних чинників зовнішнього середовища підприємства;
- проблеми, перспективи і напрями використання методології стратегічного управління у вітчизняних умовах.

уміти:

- практично використати оцінку компетентності керівників;
- використати засоби формування та розвитку професійних компетенцій.

Контрольні питання і навчальні завдання:

- 1.Поняття компетентність. Оцінка керівників - як інструмент розвитку підприємства .
- 2.Форми компетентності як умова ефективної професійної діяльності , інтегральна якість особистості, результат професійної освіти.
- 3.Ресурси для формування ключових професіональних компетенцій .
- 4.Компетентнісний підхід як концептуальна основа зв'язку професійного освітньої і професійної праці.
- 5.Компетенція персоналу як об'єкт управління.
- 6.Засоби формування та розвитку професійних компетенцій.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
- 2.Підготуйтеся до виступу на семінарі та на практичному занятті.

Рекомендована література

Заняття 1. Література [8,48,55,63,93,105]

Заняття 2. Література [8,48,55,63,93,105]

Заняття 3. Література [1,2,6,8,14,63,64,78,82,90,93,94]

Тема 10. Управління розвитком персоналу в сучасних економічних умовах

10.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є ознайомлення навчаних з особливостями діяльності в сучасних економічних умовах. Мета досягається проведенням 2-го заняття:

Заняття 1.Управление розвитком персоналу в умовах економіки заснованої на знаннях

При вивченні теми слід звернути увагу, що знання основа економічного розвитку та забезпечення конкурентоспроможності країни. Знання є двигун інновацій. Навчається організація. Капітал є соціальний, інтелектуальний, людський. Існує взаємозалежність капіталів в процесі їх формування та розвитку. Фактори конкурентоспроможності персоналу, засновані на використанні інтелектуального капіталу.

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

Метою заняття є ознайомлення навчаних з особливостями управління розвитком персоналу в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу. При вивченні теми слід звернути увагу на особливості формування професіональних компетенцій в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу, на способи розвитку: вивільнення прихованих можливостей і потенціалу. Управляти розвитком персоналу необхідно з урахуванням концепції життєвого циклу систем: своєчасної діагностики стану організації, якісних характеристик персоналу організації (з метою подолання спаду) і виходу на новий цикл розвитку.

Особливості управління розвитком персоналом інтернаціонального підприємства є глобальні перспективи, значення особистої сфери співробітника, вагомість діяльності по роботі з персоналом, облік факторів ризику, відмінність економічних систем, відмінності ціннісних баз.

При цьому " секретом " є цілі, зміст і методи інтеркультурного тренінгу, основні техніки для проведення інтеркультурних тренінгів, заходи інтернаціональних підприємств з розвитку персоналу. А також контроль успішності розвитку персоналу на підприємстві та оцінка діяльності працівників інтернаціональних підприємств.

10.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Економіки знань- ..., Управління знаннями -..., Інформаційна економіка - ..., Капітал: соціальний, інтелектуальний, людський- ..., Фактори конкурентоспроможності персоналу -..., Інноваційна економіка -..., Інтернаціоналізація бізнесу-...,Інтеркультурни тренінгі-...

10.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 8.Тема 10. Управління розвитком персоналу в сучасних економічних умовах

- 1.Управління розвитком персоналу в умовах економіки заснованої на знаннях.
- 2.Управління розвитком персоналу в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

- 1.Капітал: соціальний, інтелектуальний, людський.
- 2.Інтернаціоналізація бізнесу. Фази інтернаціоналізації .

Практичне зайняття 4. Тема 10: "Інтеркультурний тренінг"
(Проводиться за окремою програмою).

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- методологічні основи економіки знань;
- технології управління знаннями персоналу;
- особливості формування професіональних компетенцій в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу.

уміти:

- використовувати методи управління знаннями персоналу;
- управляти розвитком персоналу з урахуванням концепції життєвого циклу систем.

Контрольні питання і навчальні завдання:

- 1.Управління розвитком персоналу в умовах економіки заснованої на знаннях.
- 2.Управління розвитком персоналу в умовах інноваційної економіки та інтернаціоналізація бізнесу.

Завдання :

1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

2.Підготуйтеся до виступу на семінарі та на практичному занятті.

Рекомендована література

Заняття 1 [5,8,9,44,96,99].

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

Тема 11. Особливості стратегічного управління розвитком персоналом

11.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є ознайомлення навчаних з особливостями стратегічного управління розвитком персоналу. Необхідно усвідомити суть розвитку персоналу й особливості управління ім. Аналіз реальної практики показує, що методи управління розвитком персоналу використовуються на тактичному рівні. Тут знову проявляється проблема розвитку стратегічного мислення.

При вивченні теми слід звернути увагу на особливості самовизначення, професійної орієнтації, методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів, умови розвитку людських ресурсів, загальні проблеми розвитку. Виявити відмінність поняття обучение, воспитание и развитие.

Необхідно з'ясувати особливості розвитку людських ресурсів в Україні і запропонувати рекомендації по їх обліку в практичній діяльності.

11.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Навчання -..., Воспитание-..., Розвиток- ..., Самовизначення- ..., Професійна орієнтація-..., Умови розвитку -...,Розвиток мислення-...Стратегічний розвиток -...,Розвиток рефлексивного-розумового механізму-..., Професійна діагностика-.. .

11.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 9.Тема 11. Особливості стратегічного управління розвитком персоналом

1.Концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу.

2. Рефлексивне управління розвитком персоналу. Інформаційно-психологічне управління розвитком.
3. Сценарне планування розвитку персоналу.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Розвиток рефлексивного-розумового механізму персоналу управління.
2. Професійна діагностика людини, персоналу організації.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- суть стратегічного управління розвитком персоналом й особливості управління їм;
- методи та технології стратегічного управління розвитком персоналу;
- словник мови схематизованих зображень.

уміти:

- практично використати методи і технології ігроводелювання в системі професійної підготовки кадрів;
- пояснити напрями практичного самовизначення, підвищення вимог до професіоналізму.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Стратегічне управління розвитком персоналу.
2. Суть розвитку персоналу й особливості управління їм.
3. Умови розвитку людських ресурсів.
4. Загальні проблеми розвитку.
5. Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління.
6. Особливості розвитку мислення, особистості, здібностей.
7. Стратегічне самовизначення персоналу організації.
8. Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.
2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

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

Тема 12. Управління розвитком лідерських якостей

12.2 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є з'ясування суті, форм управління розвитком лідерських якостей.

При вивченні теми слід звернути увагу на сучасне розуміння лідерства, емпіричний підхід до формування поняття "лідер", діяльнісне розуміння лідерства, особливості підготовки керівників – лідерів, ситуація в області управління розвитком лідерства.

Проте, на сьогодні, існують різні визначення поняття -" лідер". Необхідно утямити суть лідерства та форми управління розвитком лідерських якостей.

12.3 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:
Лідер-..., Емпіричний підхід-..., Керівник-лідер-..., Стратегічний підхід -..., Проектний підхід -...

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Сучасне розуміння лідерства. Емпіричний підхід до формування поняття "лідер".
2. Діяльнісне розуміння лідерства. Особливості підготовки керівників - лідерів.
3. Проблемна ситуація в області управління розвитком лідерства.
4. Особливість діяльності педагогів при підготовці керівників - лідерів.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

Рекомендована література [5,8,16,52,55,58,93,98].

Тема 13. Акмеологический тренінг

Метою заняття є вивчення основ акмеологічного тренінгу і їх використання для досягнення вершин особового і професійного розвитку людини.

При вивченні теми слід звернути увагу на професійно-психологічний аспект продуктивної діяльності, антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності, методологічні принципи акмеологічного тренінгу, методику і технологічні елементи акмеологічного тренінгу.

13.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Організаційно-ділові ігри-..., Організаційно-розумові ігри-..., Прикладні психотехнології-..., Антропотехнічні засоби -...

11.3. Практичне заняття 5. Тема: "Акмеологический тренінг". (Проводиться по посібнику, Ситников А.П. Акмеологический тренинг.- М.: ТШБ. 1996)

Контрольні питання і навчальні завдання:

1.Методи і технології ігromodelювання в системі професійної підготовки кадрів.

2.Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні.

Завдання :

1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

2.Підготуйтеся до виступу на практическом заняттии.

Рекомендована література [3,5,8,19,27,39,47,48].

Модульний контроль III.(Проводиться у формі ділової гри)

Здійснюється у формі експертної оцінки . Оцінюється знання, уміння виконання певної посади , вміння працювати в команді.

Практична підготовка студентів заочної форми навчання

Загальна інформація

Згідно з навчальним планом студенти заочної форми навчання не мають аудиторних практичних занять. Після вивчення теоретичного матеріалу навчальної дисципліни (слухання лекцій та самостійна робота з літературними джерелами) студенти вивчають, аналізують і оцінюють практику управління персоналом за місцем роботи.

Кожен студент отримує від кафедри управління персоналом теми контрольних робіт

ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНИХ ІХ РОБІТ (РЕФЕРАТІВ) МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ.

Важливою складовою підготовки спеціаліста є діагностика його самостійної навчально-пізнавальної діяльності. Головними компонентами контролю є: перевірка (виявлення рівня знань, умінь та навичок); оцінка (вимірювання на основі відповідних критеріїв рівня знань, умінь та навичок); облік (фіксування результатів на відповідних носіях). Діагностика навчання передбачає відповідні принципи: індивідуального характеру, систематичності, тематичності, єдності вимог, об'єктивності, всебічності, інші.

За допомогою самостійного контролю знань вирішуються наступні завдання: виявлення готовності особистості до сприймання, усвідомлення і засвоєння загальноосвітніх і спеціальних знань; отримання інформації про характер самостійної роботи у процесі аудиторного та поза аудиторного навчання; визначення ефективності організаційної технології учіння; виявлення правильності обсягу і глибини особистісного засвоєння знань, умінь та навичок. Міжсесійний контроль за самостійною роботою студентів із дисципліни “Загальна педагогіка” включає поточний модульний контроль за бально-рейтинговою системою. Підсумковий контроль – іспит. Питання на іспит додаються у загальному плані як “Контрольні питання”.

В процесі вивчення курсу студенти заочної форми навчання пишуть реферати, денної – реферати. Основні вимоги до їх виконання:

- повнота та об'єктивність інформації про досліджувані явища;
- повнота відображення основних компонентів її змісту;
- доступність сприймання тексту як за змістом, так і за логікою визначення основних проблем;
- доступність мови викладу;
- авторське ставлення, особиста точка зору на питання роботи.

Структура контрольної роботи (реферату): перша сторінка (див. зразок вузу); зміст (вступ, 1,2,3 питання, висновки, літературні джерела: 10-12; додатки, при необхідності).

Технологічні етапи організації та методики підготовки роботи: визначення теми та змісту; аналіз одержаної інформації (грунтовне, всебічне та глибоке вивчення фактів, положень та висновків з проблеми; теоретична та аналітико-синтетична обробка дослідження); оформлення роботи (загальні та вузівські вимоги, обсяг - 0,5 др. арк.). Студенти заочної форми навчання, за вказівкою викладача, можуть виконувати контрольні роботи у двох видах: або ґрунтовне теоретичне дослідження зі спиранням на практику, або практично-теоретичне виконання роботи за варіантам. Номер контрольної роботи за загальною технологією дослідження студент отримує за номером свого прізвища в журналі, або заліковій відомості. Номер і тема контрольної роботи можуть бути наступними:

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ (РЕФЕРАТИВ)

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 персоналом.
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'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
19. Суб'єктогенетичний підхід у навчанні.
20. Теорії розвитку людини.
21. Психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства.
22. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення персоналу.
23. Психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку.
24. Моделі навчання і професіоналізму.
25. Ігромоделювання 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.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Основні види самостійної роботи студентів та орієнтовні затрати часу на них ілюструє табл. 2.

Таблиця 2

Види самостійної роботи за формами навчання студентів

Вид самостійної роботи	Орієнтовний час на самостійну роботу, акад. годин		
	Форма навчання		
	денна	вечірня	заочна
1	2	3	4
1. Самостійне вивчення тем	-	-	40
2. Самостійна робота з літературними джерелами з метою кращого засвоєння програмного матеріалу	20	20	20
4. Підготовка до аудиторних практичних занять	30	30	-
5. Практична підготовка за місцем роботи	-	-	10
6. Оформлення звіту про виконання практичних завдань за місцем роботи	-	-	-
7. Індивідуальні консультації у викладача	-	-	-
Усього	50	50	70

Розподіл часу, відведеного на самостійну підготовку, по темах програми для вивчення теоретичного матеріалу і практичної підготовки кожен студент здійснює особисто.

МЕТОДИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ

Для активізації процесу навчання студентів викладач повинен творчо застосовувати різноманітні навчальні технології та засоби:

- на лекціях намагатись зосереджувати увагу студентів на проблемних питаннях;
- частину визначених у тематичному плані тем переводити на самостійне вивчення;
- заохочувати студентів до критичного сприйняття нового матеріалу замість пасивного конспектування;
- на практичних заняттях створювати умови для дискусій, практикувати роботи студентів у малих групах;
- проводити презентації самостійних робіт, перехресну перевірку виконання завдань самими студентами з наступною аргументацією виставленої оцінки;
- з окремих питань програми ефективними формами активізації навчального процесу можуть бути ділова гра, аналіз конкретної виробничої ситуації, виконання тестів тощо.

Обов'язковими елементами активізації навчальної роботи студентів мають стати чіткий контроль відвідування студентами занять, заохочення навчальної активності, справедлива диференціація оцінок, подяка викладача за сумлінне ставлення студентів до вивчення дисципліни.

Кращих студентів викладач повинен залучати до науково-дослідницької роботи на кафедрі.

СИСТЕМА ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

- 1) Перелік питань, що охоплюють зміст робочої програми дисципліни

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’єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
12. Теорії розвитку людини. Теорії вчення, соціального вчення, 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. Ігромаделювання 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. Ігромоделювання 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, внутрішньо-фірмових 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 напрямку програми заходів щодо розвитку персоналу й оцінювання тих, хто навчається.
80. Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці. Моніторинг програм і оцінка результатів.
81. Професійний розвиток працівників для забезпечення підвищення ефективності виробництва.
82. Оцінка внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації. Загальні принципи 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.

2). Поточний контроль знань

За підсумками поточного контролю студент має можливість отримати оцінку в діапазоні від 0 до 40 балів. Якщо студент набере менше 20 балів, він не допускається до підсумкового контролю.

Поточний контроль знань студентів денної та вечірньої форм навчання проводиться на практичних заняттях.

Максимально можливих 40 балів за поточну успішність розподіляються таким чином: 10 балів – на перший модуль, 15 балів – на другий і 15 балів – на третій. У межах кожного модулю на поточну успішність виділяється 10 балів і на модульний контроль теж 10 балів.

Активність і успішність студента на практичному занятті оцінюється за шкалою 10; 5; 0 балів. Сумарна кількість балів, набрана на всіх практичних заняттях, ділиться на кількість фактично проведених за розкладом занять. Отримана таким чином кількість балів зараховується студентові. Наприклад, відбулося 6 занять. Студент має такі оцінки: 10; 5; 0; 10; 10; 5. Сума становить 40 балів. Студенту зараховується $\frac{40}{6} = 6,7$ балів за модуль.

На модульний контроль виноситься 5 теоретичних питань. Відповідь на кожне питання оцінюється за шкалою 2; 1; 0 балів. На модульному контролі студент може набрати від 0 до 10 балів.

Умови допуску студента до підсумкового контролю: у межах кожного модуля за підсумками практичних занять студент повинен набрати не менше 5 балів; модульне контрольне завдання виконати не менше, ніж на 5 балів; загалом за поточну успішність набрати не менше, ніж 20 балів із можливих 40.

Фактично набрано суму балів за поточну успішність викладач заокруглює за чинними правилами до величини, кратної 5.

Студент, який набрав на практичних заняттях менше 20 балів, до підсумкового контролю не допускається.

3). Підсумковий контроль знань

Підсумковий контроль знань студентів усіх форм навчання здійснюється у вигляді письмового іспиту за єдиним зразком білетів. Екзаменаційний білет

містить 3 завдання. Відповідь з кожного завдання оцінюється за шкалою 10; 5; 0 балів.

Результати іспиту оцінюються в діапазоні від 0 до 30 балів.

Якщо відповіді студента оцінені менше ніж в 10 балів, він отримує незадовільну оцінку за результатами іспиту та незадовільну загальну підсумкову оцінку. В цьому випадку отримані результати поточного контролю не враховуються.

Загальна підсумкова оцінка з дисципліни складається з суми балів за результати поточного контролю знань (за умови, що студент набрав 10 балів і вище) та за виконання завдань, що виносяться на іспит (за умови, що студент набрав 20 балів і вище)..

До екзаменаційної відомості заносяться сумарні результати в балах поточного контролю та іспиту.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в чотирибальну здійснюється в такому порядку:

оцінка “відмінно” – 100; 95; 90; 85 балів;

оцінка “добре” – 80; 75; 70; 65 балів;

оцінка “задовільно” – 60; 55; 50 балів;

оцінка “незадовільно” – менше 50 балів.

Оцінка за чотирибальною шкалою оцінювання виставляється в заліково-екзаменаційній відомості поряд із загальною підсумковою оцінкою в 100-бальній шкалі.

4). Зразок екзаменаційного білета

1. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і результат цілої системи змін.
2. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.

3.Моделювання розвитку в іграх. Моделювання і мислення. Ігромоделювання і ігротехніка.

Розвиток творчого потенціала студента та реалізації його професійних навичок.

1 Аналітичний розгляд наукової публікації.

Проаналізувати наукову публікацію з журналів: «Персонал», « Проблеми теорії й практики управління», «Экономическая стратегия» і т.п.

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

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРА

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. Людство і вера. К., МАУП, 2003.

Додаткова

16. Абашкина Е.Б., Косолапова ЮМ. 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. Альтшуллер 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. Глинский 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 Раигородский) — 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.expo.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, 1996.
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 походы к компетентностно-ориентированному образованию. Красноярск, 2002.
117. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М.:»ТЕИС»,2002

