

**ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ  
СТУДЕНТІВ  
З ДИСЦИПЛІНИ  
“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ  
КОМПАНІЇ”  
(ДЛЯ МАГІСТРІВ)**

Київ 2016

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

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (протокол №4 від 14. листопада 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б. Хмельницького (протокол № 11 від 21 листопада 2016 р.)

Колпаков В.М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни" УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМПАНІЇ"  
(для магістрів). - К.: МАУП, 2016. - 59 с.

Методичні рекомендації та завдання містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни, запитання і завдання для самостійного повторення матеріалу та самоперевірки знань з дисципліни, теми рефератів, методичні вказівки до виконання контрольної роботи, список 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 компанії ”.

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

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

**Завдання** самостійної роботи студентів:

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

## **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 компанії " визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

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

Самостійна робота студентів з навчальної дисципліни "Управління розвитком компанії " 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 компанії ", 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 виконані 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, сформувати уміння та навички постійно підвищувати свою кваліфікацію. При вивченні дисципліни організація самостійної роботи студентів являє собою єдність трьох взаємопов'язаних форм:

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

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

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

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН дисципліни**  
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМПАНІЇ”**

№	Назва змістового модуля і теми
<b>Змістовий модуль I. Теоретико- методологічні основи управління розвитком компанії</b>	
1	Тема 1. Генезис управління змінами і прихід до управління розвитком
2	Тема 2. Загальні представлення про розвиток. Закони, принципи управління розвитком. Синергетична парадигма управління розвитком.
3	Тема 3. Організація управління розвитком промисловості України
4	Тема 4. Зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості
<b>Змістовий модуль II. Компанія як об'єкт управління розвитком</b>	
5	Тема 5 Діяльність в компанії як об'єкт розвитку
6	Тема 6. Технологічний цикл управлінської діяльності
7	Тема 7. Психолого-акмеологические основи розвитку персоналу компанії
8	Тема 8. Розвиток компанії як об'єкту економічної діяльності
<b>Змістовий модуль III. Вдосконалення управління розвитком компанії</b>	
9	Тема 9. Організаційний розвиток компанії
10	Тема 10 Стратегічне управління компанією в розвиваючому підході
11	Тема 11 Управління розвитком управлінської команди в розвиваючому підході
12	Тема 12. Особливості інноваційною діяльністю компанії
13	Тема 13. Управління розвитком інноваційної діяльності, інноваційними проектами і програмами розвитку компанії
14	Тема 14. Управління розвитком потенціалу компанії
15	Тема 15. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу компанії
16	Тема 16. Розробка стратегії управління розвитком компанії

**Разом годин: 120**

**Зміст**  
**самостійної роботи з**  
**дисципліни „Управління розвитком компанії”**

**Змістовий модуль I. Теоретико - методологічні основи управління розвитком компанії**

**Тема 1. Генезис управління змінами і прихід до управління розвитком**

**1.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Основною метою зайняття є з'ясування теоретико - методологічних основ, що формують генезис управління змінами і прихід до управління розвитком організації (компанії) (УРК). При вивченні теми необхідно утямити, що теоретико - методологічні основи визначають спрямованість підготовки людини, формування у нього історичне мислення, здійснення управління розвитком в системі діяльності.

Розгляд проблематики становлення наукового напрямку, що отримав назву системи знань про УРК, передбачає дотримання історичного підходу. Дуже корисним є усвідомлення еволюції методологічних принципів дослідження УРК 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 УРК 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 компанії.
2. Розсудливе і розумне управління розвитком.

**1.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Предмет курсу - ..., УРК - ..., Еволюція управлінської думки- ..., Розсудливе і розумне управління- ...,Онтологія- ...,Адміністративна школа в управлінні - ...,Школа людських відносин - ...,Поведінкові науки -...

### **1.3. Семінарське заняття**

#### **СЕМІНАР 1.Тема 1. Генезис управління змінами і прихід до управління розвитком**

- 1.Еволюція управлінської думки. Наукове управління.
- 2.Класична або адміністративна школа в управлінні.
- 3.Школа людських відносин.
- 4.Поведінкові науки. Наука управління або кількісний підхід.
- 5.Процесний підхід. Системний підхід.Ситуаційний підхід.

#### **Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

- 1.Генезис управління змінами і прихід до управління розвитком .
- 2.Ідея розвиваючого підходу в управлінні-синтез " статики" і " динаміки". .

#### ***В результаті опрацювання даної теми студент повинен:***

##### **знати:**

- предмет, завдання та зміст дисципліни "УРК";
- еволюція управлінської думки;
- процесний підхід. Системний підхід. Ситуаційний підхід;
- ідею розвиваючого підходу в управлінні-синтез " статики" і " динаміки".

##### **уміти:**

- пояснити генезис управління змінами і прихід до управління розвитком ;
- визначити завдання окремих наук у вивченні УРК;
- обґрунтувати необхідність поглиблення знань про УРК в сучасних умовах.

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

1. Еволюція управлінської думки. Наукове управління (1885-1920).
2. Аналіз змісту робіт виконавців і визначення її основних компонентів. Класична або адміністративна школа в управлінні (1920-1950).
3. Школа людських відносин (1930-1950). Школа стала надавати соціальному чиннику ключове значення. Будь-кого організація - синтез " технічної" і " соціальної" сторін. Людський чинник - основний.

4. Поведінкові науки (1950 - по теперішній час). Правильне застосування поведінкової теорії неминуче призводить до підвищення ефективності діяльності як окремого працівника, так і організації в цілому.
5. Наука управління або кількісний підхід (1950 - по наст. час). Заміна описового аналізу діяльності математичними моделями з кількісними значеннями.
6. Процесний підхід. Системний і Ситуаційний підхід.
7. "Закриті" і "відкриті" системи. Управлінська і виконавська діяльності - єдина система.
8. Ідея розвиваючого підходу в управлінні-синтез " статички" і " динаміки".  
Завдання :
  - 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
  - 2.Підготуйтеся до виступу на семінарі.
  - 3.Підготуйте реферат на задану тему.

**Література [11,15,21,32,38,53,74,79,111]**

## **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 утяти, 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.

#### **2.4 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 УРК;

-практично використати розуміння концепцій УРК.

#### **бути ознайомленим:**

-із сучасними концепціями у сфері УРК;

-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.Підготуйтеся до виступу на семінарі.
- 3.Підготуйте реферат на задану тему.

**Література [1,3,5,6,11,16,25,37,44,59,60]**

### ***Тема 3. Організація управління розвитком промисловості України***

#### **3.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Основною метою зайняття є формування представлень о поразденії системних дисбалансов: структурного ( переважаня в структурі української промисловості низкотехнологичных енерго- і ресурсоемних виробництв); функціонального ( відсутність надійних механізмів державного регулювання розвитку промисловості); цільового (невідповідність поточного стану української промисловості цілям неоіндустріалізації і розвитку передового виробництва); між системою і зовнішнім середовищем (надмірно високі екологічні витрати промислового виробництва). Причини не можливості на окремому підприємстві і їх об'єднаннях самостійно усунути зароджені дисбаланси.

#### **3.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Системні дисбаланси- ..., Безліч організаційно-правових форм - ..., Фінансово-промислове групи- ... , Декларативні і несистемні показники - ... , Негативний результат промислової політики-..., Результати управління розвитком-..., Концептуальні положення -...

### **3.3. Семінарське заняття**

#### **СЕМІНАР 2. Тема 2. Організація управління розвитком промисловості України**

1. Негативна дія на розвиток промисловості України кризових явищ.
2. Порадження системних дисбалансов.
3. Причини неможливості на окремому підприємстві і їх об'єднаннях самостійно усунути зароджені дисбаланси.

#### **Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

1. Організація управління розвитком промисловості України.
2. Показники результатів управління розвитком промисловості.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

#### **знати:**

- сутність порадження системних дисбалансов;
- показники результатів управління розвитком промисловості;
- концептуальні положення організації управління розвитком промисловості України в умовах системних дисбалансів;
- вплив спонтанних процесів, несприятливих тенденцій на коригування розвитку промисловості.

#### **уміти:**

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

#### **бути ознайомленим:**

- із сучасними концепціями у сфері УРК;
- з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки персоналу.



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

1. Негативна дія на розвиток промисловості України .
2. Показники результатів управління розвитком промисловості.
3. Концептуальна модель управління розвитком компанії.
4. Особливості розвитку компанії.

Завдання :

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

**Література [2,9,13,14,79]**

### ***Тема 4. Зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості***

#### **4.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Основною метою зайняття є формування представлень о досвіді деяких країн, що добилися найбільших успіхів у сфері промисловості - розвинених (США, країни ЄС, Японія) так званих "держав розвитку" (Китай, Республіка Корея), що розвиваються, належать.

#### **4.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Способи координації дій економічних суб'єктів- ...,Об'єднання для спільної мети - ..., Активне застосування інструментів податкової і грошово-кредитної політики- ... ,Структури, що управляють інноваційним розвитком- ... ,Пріоритетні напрями інноваційної політики -..., Програми розвитку -..., Планування розвитку промисловості-...

#### **4.3. Семінарське заняття**

### **СЕМІНАР 3.Тема 3. Зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості**

- 1.Зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості:Західна практика: США, ЄС.
- 2.Зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості-східна практика: Японія, Китай, Південна Корея.

#### **4.4 Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

1. Організація управління розвитком промисловості США.
2. Організація управління розвитком промисловості ЄС.
3. Організація управління розвитком промисловості "держав розвитку" (Китай, Республіка Корея),

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

**знати:**

- зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості;
- показники результатів управління розвитком промисловості США, Японії, Китаю, Республіці Корея;
- особливості управління в розвитку промисловості в провідних країнах Сходу : Японії, Республіці Корея, Китаї ;

**уміти:**

- застосовувати зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості;
- опанувати понятійним апаратом в США, Японії, Китаю, Республіці Корея;
- практично використати розуміння концепцій розвитку промисловості в провідних країнах: США, ЄС, Японії, Республіці Корея, Китаї.

**бути ознайомленим:**

- із сучасними концепціями у сфері УРК;
- з методами, техніками, технологіями передових шкіл УРК.

**Контрольні питання і навчальні завдання:**

1. Досвід деяких країн, що добилися найбільших успіхів у сфері промисловості - розвинених (США, країни ЄС, Японія) так званих "держав розвитку" (Китай, Республіка Корея), що розвиваються, належать.
2. Показники результатів управління розвитком промисловості провідних країнах: США, ЄС, Японії, Республіці Корея, Китаї.

Завдання :

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

**Література [9,10,14,20,21,28,40,45,47,51,69,73,92]**

## *Тема 5. Діяльність в компанії як об'єкт розвитку*

### **5.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Основною метою заняття є формування поняття діяльності, праці, роботи. Поняття рефлексії і її ролі в управлінні розвитком. Основи теорії діяльності і розвитку діяльності.

### **4.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Організаційного підходу в аналізі усієї навколишньої дійсності- ..., Система норм - ..., Тактика, технології, програми, інструкції до операцій - ... , Нормативні і ресурсні причини - ... , Функція схематичних зображень -..., Процес діяльності -..., Кооперативна система-..., Розвиток системи діяльності-...

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

#### **знати:**

- основи теорії діяльності і розвитку діяльності;
- цикл кроку розвитку діяльності ;
- систему норм як на абстрактному (миссиональному, макроцільовому, стратегічному) рівні, так і на конкретному (тактика, технології, програми, інструкції до операцій і так далі) необхідна для функціонування діяльності;

#### **уміти:**

- застосовувати функції схематичних зображень як засіб обліку усіх можливих варіантів розривів в діяльності;
- застосовувати крок розвитку: проблематизація колишнього пристрою і де проблематизація, за рахунок розвитку форми і організації в цілому;
- практично використати логіку послідовності побудови поняття "розвиток діяльності".

#### **бути ознайомленим:**

- із сучасними концепціями теорії діяльності і розвитку діяльності;
- з методами, техніками, технологіями передових шкіл розвитку діяльності.

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

1. Основи теорії діяльності і розвитку діяльності.
2. Цикл кроку розвитку діяльності.

3. Функція схематичних зображень як засіб обліку усіх можливих варіантів розривів в діяльності.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
- 2.Підготуйтеся до перевірці завдань для самостійної роботи.

**Література [8,10,11,25,29,38,56,107,108]**

## ***Тема 6. Технологічний цикл управлінської діяльності***

### **6.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Основною метою зайняття є знайомство з особливостями управлінської, виконавської і підприємницької діяльності. Засвоєння поняття діяч - людина сама собі і управлінець (при виробленні норм), і виконавець (при реалізації норм). Розуміння процесу входження людини в діяльність: розуміння і прийняття діяльнісних норм. Самовизначення людини в діяльності (входить в пропоновані нормативні рамки або не входить і стає деструктивальним чинником - руйнівником нормативної бази, .

### **6.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Поняття управлінець, виконавець, управлінець-підприємець - ...,Розуміння і прийняття діяльнісних норм - ..., Самовизначення людини в діяльності - ... ,Суть управлінської діяльності- ... ,Мета управлінської діяльності -..., Цикл управлінської діяльності -..., Суть підприємницької діяльності-...,Виробництво продукції -...

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

#### **знати:**

- основні кроки підприємницького циклу;
- порівняльні характеристики управлінської і підприємницької діяльності;
- процес входження людини в діяльність;
- цикл управлінської діяльності.

#### **уміти:**

- застосовувати процес входження людини в діяльність;
- застосовувати основні кроки підприємницького та управлінського циклу ;
- практично використати функції контролю, корекції, постачання (організаційні), а також функції дослідження, критики і нормування (пері

нормування) діяльності виконавця логіку послідовності побудови поняття "розвиток діяльності".

#### **бути ознайомленим:**

- із сучасними концепціями теорії діяльності і розвитку діяльності;
- з методами, техніками, технологіями передових шкіл розвитку діяльності.

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

1. Основи теорії діяльності і розвитку діяльності.
2. Цикл кроку розвитку діяльності .
3. Функція схематичних зображень як засіб обліку усіх можливих варіантів розривів в діяльності.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.
- 2.Підготуйтеся до перевірки завдань для самостійної роботи.

**Література [8,38,54,56,107]**

### ***Тема 7. Психолого-акмеологічні основи розвитку персоналу організації.***

#### **7.1Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є знайомство з психолого-акмеологічними основами УРП. При вивченні теми необхідно утямити, 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.

#### **7.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

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

### 7.3. Семінарське заняття

#### СЕМІНАР 4. Тема 7. *Психолого-акмеологічні основи розвитку персоналу компанії.*

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.

Література [11,15,18,22,25,35,37,38,44,75,76]

## ***Тема 8. Розвиток компанії як об'єкту економічної діяльності***

### **8.1Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є знайомство з розвитком компанії як об'єкту економічної діяльності. При вивченні теми необхідно утямити, що компанії як об'єкту економічної діяльності мають стадії існування організації в діяльності: становлення, функціонування, розвиток і деградація (редукція), відмінність "розвитку" від " функціонування" і від " зростання". Розвиток організації - перебудова діяльності організації в умовах досяжності колишніх макроцілей шляхом якісної зміни механізму діяльності.

### **8.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Розвиток організації - ..., Стадії існування організації - ..., Деградація організації - ..., Чинники деградації- ..., Гармонія "внутрішнього механізму" - ..., Діяльність компанії- ..., Проблематизації- ..., Форми функціонування- ... , Виявлення проблемної ланки.

### **8.3. Семінарське заняття**

**СЕМІНАР 5.Тема 8.Розвиток компанії як об'єкту економічної діяльності**

- 1.Стадії існування організації в діяльності.
- 2.Зв'язок розвитку з якісними і структурними змінами в організації.

3. Діяльність компанії в умовах дії зовнішніх і внутрішніх чинників.

**Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

1. Розвиток компанії як об'єкту економічної діяльності .

2. Збереження компанією свого призначення, своїй системній функції в "турбулентності" і агресивності довкілля.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

**знати:**

- стадії існування організації в діяльності;
- чинники деградації діяльності;
- зв'язок розвитку з якісними і структурними змінами в організації;
- відмінність "розвитку" від "функціонування" і від "зростання".

**уміти:**

- практично використати діяльність компанії в умовах дії зовнішніх і внутрішніх чинників;
- обґрунтовувати розвиток зовнішніми (рідше внутрішніми) чинниками, проблематизуючими колишні форми функціонування підприємства.
- виявляти проблемні ланки (ланок) в діяльності підприємства

**бути ознайомленим:**

- із сучасними концепціями у сфері розвитку компанії як об'єкту економічної діяльності .

**Контрольні питання і навчальні завдання:**

1. Стадії існування організації в діяльності.

2. Діяльність компанії в умовах дії зовнішніх і внутрішніх чинників.

3. Збереження компанією свого призначення, своїй системній функції в "турбулентності" і агресивності довкілля.

4. Обумовленість розвитку зовнішніми (рідше внутрішніми) чинниками, проблематизуючими колишні форми функціонування підприємства.

5. Формування нової, складнішої внутрішньої форми .

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3. Підготуйте реферат на задану тему.



## **Тема 9. Організаційний розвиток компанії**

### **9.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є знайомство з організаційним розвитком компанії з появою нового структурного елементу (елементів), що має свою функцію в загальній функціональній структурі компанії відповідне ресурсне наповнення (діяч, засоби і тому подібне), як умову організаційного розвитку.

Необхідно звернути увагу на саме розуміння терміну -організація. На думку академіка Н.Н. Моїсеєва на сьогодні ні теорія ні практика не готові дати чітке визначення терміну організація. Під організацією розуміється: об'єднання індивідів в єдине ціле для спільної праці; сукупність процесів або дій, що ведуть до освіти і вдосконалення взаємозв'язків між частинами целосності; внутрішня впорядкованість і тому подібне. З поняттям організація пов'язано поняття система. Автор теорії систем (Берталанфі Л. фон.) під системою розуміє -взаимодействие елементів цілісності, а академік А.Н.Анохин вважає, що це взаємносприяння елементів цілісності. Погодьтеся, що ця принципова відмінність. У пропонованій темі рекомендується "будувати" організації у рамках системодіяльності підходу, як умову розвитку.

### **9.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Організація-..., Системоутворення- ..., Появою нового структурного елементу - ..., Бізнес - система - ..., Керівництво компанії - ..., Проблеми і джерела розвитку " -..., Чинники - індикатори розвитку - ..., Управлінський аудит - ..., Управлінський аудит - ... , Зовнішнє розвитку .

### **9.3. Семінарське заняття**

#### **СЕМІНАР 6.Тема 8.Організаційний розвиток компанії**

- 1.Ускладнення орг-конструкції компанії, у рамках системодіяльності принципу, як умову розвитку.
- 2.Системоутворення у виробничій структурі компанії.
- 3.Системоутворення в управлінській структурі.
- 4.Бізнес - система і суть організаційного розвитку

### **9.4 Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

- 1.Організаційний розвиток компанії
- 2.Планування внутрішнього та зовнішнього організаційного розвитку.

3. Керівництво компанії як кореневі причини зовні проявлених деструкцій і "хвороб" компанії.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

**знати:**

- нового структурного елемента (елементів), що має свою функцію в загальній функціональній структурі підприємства і відповідне ресурсне наповнення (діяч, засоби і тому подібне). як умову організаційного розвитку;
- системоутворення виробничій та управлінській структурі;
- зв'язок розвитку з якісними і структурними змінами в організації;
- проблеми і джерела розвитку бізнес - системи.

**уміти:**

- практично використати методикку планування зовнішнього і внутрішнього організаційного розвитку;
- використати управлінський аудит системи управління ;
- використати оцінку відносного положення бізнес - системи в економічному просторі.

**бути ознайомленим:**

- із сучасними концепціями у організаційного розвитку компанії .

**Контрольні питання і навчальні завдання:**

1. Ускладнення орг-конструкції компанії, у рамках системодіяльностного принципу, як умову розвитку.
2. Генезис позиційної системи компанії.
3. Методика системоутворення виробничій та управлінській структурі.
4. Різноманіття структурного розвитку компанії як системообобразование в управлінському і виробничому ланках.
5. Методи та технології стратегічного управління розвитком компанії.

Завдання :

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

**Література [23,38,49,56,70,92-95,104,105]**

## ***Тема 10. Стратегічне управління компанією в розвиваючому підході***

### **10.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є вивчення теорії і практики стратегічного управління.

При вивченні теми рекомендується звернути увагу:

- відсутність в теорії і практиці визначення поняття, що склалося – " стратегія", "стратегічне управління" і як наслідок різне тлумачення цього терміну в підручниках;
- причину різного тлумачення цих термінів і наслідку такого розуміння;
- існування " секрету" в стратегічному управлінні (про цей секрет говорив ще китайський полководець і філософ Сунь Цзы . Цей "секрет" розкрив генерал царської армії А.Свечин, растреляний в 1938 році. Цей " секрет" називається - стратегічне мислення. У керівників на стратегічному ієрархічному рівні управління має бути розвинене стратегічне мислення)
- наявність або відсутність стратегічного управління розвитком економіки країни і в цілому України.

### **10.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Стратегія-..., Стратегічне планування - ..., Стратегічний менеджмент-..., Стратегічний аналіз - ... , Матриця - ... , Вплив глобалізації - ..., Рефлексивне управління- ..., Інформаційно-психологічне управління-..., Сценарне планування розвитку - ... , Моделі життєвого циклу - ..., . Рушійні сили стратегії - ...

### **10.3. Семінарське заняття**

**СЕМІНАР 7.Тема 10. Стратегічне управління компанією в розвиваючому підході**

- 1.Історичне і логічне становлення стратегічного управління.
- 2.Визначення стратегії діяльності. Відмінність стратегії від тактики.
- 3.Особливості стратегічного управління в Україні.

**Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

- 1.Організація стратегічного управління розвитком компанії.

2.Аналіз макросередовища (PEST -аналіз). Аналіз мікросередовища. Стратегічний галузевий аналіз.

3.Характеристика інноваційних стратегій. Особливості сучасного етапу розвитку інноваційних стратегій.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

**знати:**

- сущність стратегії і стратегічного управління;
- типи стратегій по ключових напрямках діяльності;
- особливості стратегічного управління в Україні;
- основні цілі і методи стратегічного аналізу .

**уміти:**

- участувать в стратегическом управлении, компанией и страной;
- практично використати стратегічний аналіз внутрішнього середовища, адаптований до українських умов.

**Контрольні питання і навчальні завдання:**

- 1.Історичне і логічне становлення стратегічного управління.
- 2.Особливості стратегічного управління в Україні.
- 3.Взаємозв'язок і відмінність стратегічного і тактичного управління.
- 4.Стратегічний аналіз діяльності компанії.
- 5.Вплив глобалізації і інформатизації на стратегічне управління.

**Завдання :**

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

**Література [10,13,18,21,28,52,57,61,66,72,77,92]**

***Тема 11. Управління розвитком управлінської команди в розвиваючому підході***

**11.1Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є изучение теорії і практики формування управлінських команд і їх ролі в управлінні розвитком організації. Вивчаючи дану тему,

перш за все необхідно звернути увагу на типи команд, типи груп, типи управління командою, типи групових ролей, систему типологію ролей в команді, сім ключових ролей - "каркас" команди. Звернути увагу на те, що організаційна культура є організаційно-стабілізуючий метод стратегічного управління розвитком компанії.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку команди і лідерство при реалізації інноваційних проектів і програм інноваційного розвитку компанії.

### **11.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Типи груп - ..., Типи команд - ..., Типи управління командою- ..., Емпіричні типи групових ролей - ..., Системна типологія ролей в команді- ..., Формування команди - ...

### **11.3. Семінарське заняття**

#### **СЕМІНАР 8. Тема 11. Управління розвитком управлінської команди в розвиваючому підході**

1. Розуміння команди в діяльностних рамках.
2. Співвідношення природних передумов і вимог позицій системи діяльності.
3. Команда рефлексивно-критеріально-дійсвенной гармонії.

#### **Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

1. Управління розвитком управлінської команди в розвиваючому підході.
2. Формування команди і лідерство при реалізації інноваційних проектів і програм інноваційного розвитку компанії.
3. Організаційна культура як організаційно-стабілізуючий метод стратегічного управління розвитком компанії.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

#### **знати:**

- типи груп, типи команд, типи управління командою, типи групових ролей, системну типологію ролей в команді;
- варіанти формування команд;
- позитивні, негативні ролі в команді;

- особливості розвитку компанії;
- основні культури мислення і нові педагогічні технології ;

**уміти:**

- практично використати методи формування команди при реалізації інноваційних проектів і програм інноваційного розвитку компанії.

**Контрольні питання і навчальні завдання:**

Завдання :

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

**Література [10,17,19,38,56,71,84,101]**

***Тема 12. Особливості інноваційною діяльністю компанії.***

**12.1Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є вивчення особливостей інноваційної діяльності компанії і їх облік в розвитку організації в реальних умовах. У процесі вивчення теми необхідно усвідомити, що інноваційна діяльність є комерціалізація результатів науково-технічної діяльності і стратегічна значущість нововведень в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. **12.2 Термінологічний**

**словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Інноваційний потенціал - ..., Стратегії інноваційного розвитку - ...,Конкурентоспроможність підприємства - ..., Цілі і завдання прогнозування- ...,Трансфер результатів -..., Бізнес-інкубатори- ..., Наукові і технологічні парки - ...

**12.3. Семінарське заняття**

***СЕМІНАР 9.Тема 12. Особливості інноваційною діяльністю компанії.***

- 1.Трансфер результатів науково-технічної діяльності на рівні організацій і держав.
- 2.Глобальні інноваційні процеси і особливості їх організації.
- 3.Довгострокове прогнозування розвитку економіки. Прогнозування і ухвалення інноваційних рішень.

## **Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

1. Особливості інноваційної діяльності компанії.
2. Особливості регламентації інноваційних процесів на макро- і мікрорівнях управління. .
3. Конкурентоспроможність підприємства і його інноваційна діяльність.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

### **знати:**

- стратегії інноваційного розвитку підприємств і підходи до їх формування і реалізації;
- особливості регламентації інноваційних процесів на макро- і мікрорівнях управління;
- методи і підходи до подолання опору інноваціям і вирішенню конфліктів.

### **уміти:**

- учитувать в УРК особливості організаційні форми інноваційної діяльності;
- учитувать особливості інноваційного розвитку підприємства і глобальні інноваційні процеси, особливості їх організації.

### **бути ознайомленим:**

- з результати дослідження проблем інноваційної діяльності компанії;
- з проблемами розробки інноваційної діяльності компанії України.

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

1. Конкурентоспроможність підприємства і його інноваційна діяльність.
2. Комерціалізація результатів науково-технічної діяльності: сутності і особливості на різних стадіях життєвого циклу.
3. Стратегії інноваційного розвитку підприємств і підходи до їх формування і реалізації.
4. Особливості регламентації інноваційних процесів на макро- і мікрорівнях управління.
5. Особливості організації оплати і стимулювання праці в інноваційній діяльності.
6. Цілі і завдання прогнозування науково-технологічного розвитку.

7. Усередині і міжфірмові організаційні форми інноваційної діяльності.  
Альянси в інноваційній сфері. Міжфірмова науково-технічна кооперація.

Завдання :

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

**Література [5,12,15,31,66,67,83,90,96]**

### ***Тема 13. Управління розвитком інноваційної діяльності, інноваційними проектами і програмами розвитку компанії***

#### **13.1Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою заняття є вивчення управління розвитком інноваційної діяльності, інноваційними проектами і програмами розвитку компанії. При вивченні теми необхідно звернути увагу на методологічні підходи до створення системи управління інноваційною діяльністю, методи прогнозування інноваційної діяльності, інструменти і технології реалізації інноваційного процесу, види інноваційних стратегій підприємства.

#### **13.2 Термінологічний словник**

*Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:*  
Методологічні підходи - ..., Управління інноваційною діяльністю -..., Духовна сфера .- ..., Методи прогнозування - ..., Інструменти і технології -..., Управління проектами -..., Проектування бізнес-процесів -..., Інвестиції в інновації-..., Риск-менеджмент.

#### **13.3. Семінарське заняття**

#### **СЕМІНАР 10.Тема 13. Управління розвитком інноваційної діяльності, інноваційними проектами і програмами розвитку компанії**

- 1.Методологічні підходи до створення системи управління інноваційною діяльністю.
- 2.Модель ефективного управління інноваційною діяльністю в компанії.
- 3.Інструменти і технології реалізації інноваційного процесу.

**Теми доповідей, рефератів, презентацій:**



- 1.Управління розвитком інноваційної діяльності, інноваційними проектами і програмами розвитку компанії.
- 2.Управління проектами як основна технологія реалізації інновацій.
- 3.Розробка інноваційного проекту і забезпечення його реалізації.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

**знати:**

- методологічні підходи до створення системи управління інноваційною діяльністю;
- методи прогнозування інноваційної діяльності;
- методи ідентифікації потреб в технічному, технологічному і організаційному розвитку і постановці цілей;
- інструменти і технології реалізації інноваційного процесу;
- проблеми УРП у багатонаціональних компаніях.

**уміти:**

- практично використати методи розробки інноваційного проекту і забезпечення його реалізації.
- практично використати алгоритм впровадження технологічних інновацій на промислових підприємствах ;
- пояснити особливості проєктування бізнес-процесів інноваційної діяльності в Україні.

*ознайомитися:*

- із сучасними концепціями у сфері управління розвитком інноваційної діяльності, інноваційними проектами і програмами розвитку компанії.

**Контрольні питання і навчальні завдання:**

- 1.Методологічні підходи до створення системи управління інноваційною діяльністю.
- 2.Управління проектами як основна технологія реалізації інновацій..
- 3.Методи прогнозування інноваційної діяльності, ідентифікації потреб в технічному, технологічному і організаційному розвитку .
- 4.Інструменти і технології реалізації інноваційного процесу.

5. Види інструментальних засобів, використовуваних на різних етапах життєвого циклу інноваційного проекту.

6. Інструментальні засоби фінансового аналізу і управління ресурсами інноваційного проекту.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3. Підготуйте реферат на задану тему

**Література [12,14,15,26,30,31,49,53,83,104,195]**

### ***Тема 14. Управління розвитком потенціалу компанії***

#### **14.1 Методичні вказівки до вивчення теми**

Метою зайняття є вивчення теорії і практики управління розвитком потенціалу компанії.

При вивченні теми необхідно звернути увагу на: понятійну систему, як основа управління розвитком потенціалу компанії; склад і структуру трудового потенціалу компанії; аналіз використання трудового потенціалу компанії; розробку системи управління розвитком трудового потенціалу компанії; економічну оцінку використання трудового потенціалу компанії.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку потенціалу компанії.

#### **14.2 Термінологічний словник**

*Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:*  
Трудовий потенціал- ..., Людський потенціал-..., Кадровий потенціал- ..., Інформаційна економіка-..., Управління знаннями

#### **14.3. Семінарське заняття**

##### **СЕМІНАР 11. Тема 14. Управління розвитком потенціалу компанії**

**1. Понятійна система, як основа управління розвитком потенціалу компанії.**

2.Трудовий потенціал. Трудовий потенціал в системі економічних стосунків. Основні компоненти трудового потенціалу .

3.Кадровий потенціал. Рівні розвитку кадрового потенціалу. Стратегічне управління розвитком кадрового потенціалу компанії.

4.Поняття професійного потенціалу персоналу. Модель управління розвитком професійного потенціалу персоналу компанії.

### **Теми доповідей, рефератів, презентацій:**

1.Управління розвитком потенціалу компанії.

2.Визначення і основні характеристики потенціалу особи. Ієрархія потенціалів людини.

3.Аудит персоналу - система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи кадрового потенціала компанії.

*В результаті вивчення даної теми студент повинен:*

#### **знати:**

- поняття потенціалу ;
- особливості управління розвитком потенціалу;
- якісні особливості управління розвитком потенціалу в Україні.

#### **уміти:**

- здійснювати управління розвитком потенціалу компанії;
- використовувати методи і прийоми розвитку потенціалу компанії.

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

1.Понятійна система, як основа управління розвитком потенціалу компанії.

2.Розробка системи управління розвитком трудового потенціалу компанії.

3.Стратегічне управління розвитком потенціалу компанії.

4.Модель управління розвитком професійного потенціалу персоналу компанії.

5."Економічні ресурси" як природні, людські і зроблені, людиною ресурси компанії. .

6.Процеси інтелектуальної праці людини (виробництві знань) .

7.Фактори, що впливають на управління розвитком потенціалу компанії.

Завдання :

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

*Література [ 11,28,37,43,48,54,63,68,87]*

## **Тема 15. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу компанії**

### **15.1 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».

### **15.2 Термінологічний словник**

*Студент повинен дати визначення наступних термінів:*

Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу- ..., Психотехніка , психодинаміка та психокорекції - ...,Ігромаделірування- ..., Мислетехніка- ...,Системогенез-..., Культура мислення - ..., Специфіка масової культури - ...

### **15.3. Семінарське заняття**

**СЕМІНАР 12.Тема 15. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу**

- 1.Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації.
- 2.Психотехніка , психодинаміка та психокорекції . Ігромаделювання 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 мислення стратегическом;

- 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

**Література [10,11,18,24,25,36,38,39,43,44,57,66,  
75,82,87,102,103,112,114]**

### **Тема 16. Розробка стратегії управління розвитком компанії**

(Організаційно-діяльнісна гра)

Організаційно-діяльнісна гра (ОДГ) - один з різновидів Ділової гри. Істотною особливістю ОДГ є те, що вона моделює проблемну ситуацію взаємодії учасників управлінської системи із спрямованістю на розвиток діяльності і управлінського колективу. ОДГ маючи жорстку стратегію, має високий потенціал тактичної гнучкості в рішенні насущних проблем замовників ОДГ. Якщо для вирішення прагматичних завдань найбільш ефективною формою являється традиційна Ділова гра, то для вирішення глибинних проблем організації найбільш прийнятним варіантом виступає ОДГ, в основі якої закладений інноваційно-креативний пошук учасників.

Тривалість ОДИ - 8 годин. Мінімальна кількість учасників - 9 чоловік. Бажаний склад учасників - управлінці і аналітики.

Типовими цілями ОДИ зазвичай виступають:

1. Рішення принципів проблем розвитку компанії (в цілому);
2. Вдосконалення стратегії організації;
3. Розвиток професійних якостей управлінців-учасників;
4. Корпоративна соорганізація діяльності підрозділів компанії.

Розробити стратегію розвитку компанії, здійснити аналіз можливих проблем і вдосконалити вихідну стратегію;

Деталізувати і погоджувати перший стратегічний етап розвитку компанії;

Самовизначитися до реалізації стратегії : намітити найближчі завдання (по закінченню гри), терміни і розподілити відповідальність.

Для різнобічного опрацювання стратегії доцільно ввести ролеві акценти.

У зв'язку з цим усі учасники розділяються на три групи:

група "РОЗВИТОК", група "ФУНКЦІОНУВАННЯ", група " УПРАВЛІННЯ".

Мета ОДИ: Отримання погодженої стратегії управлениразвитием компанії.

Основні завдання: самовизначитися до нормативних умов ОДГ; проаналізувати зовнішні і внутрішні умови діяльності компанії; погоджувати цінності і перспективні цілі (макро-цілі) діяльності компанії;

**Література [ 10,11,24,25,26,36,44,53,57,66,68]**

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

## **ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ (РЕФЕРАТИВ)**

Важливою складовою підготовки спеціаліста є діагностика його самостійної навчально-пізнавальної діяльності. Головними компонентами контролю є: перевірка ( виявлення рівня знань, умінь т 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 самосійної 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 – залік. Питання на залік 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 (РЕФЕРАТІВ)**

1. Генезис управління змінами і прихід до управління розвитком
2. Загальні представлення про розвиток. Закони, принципи управління розвитком.
3. Синергетична парадигма управління розвитком.
4. Організація управління розвитком промисловості України
5. Зарубіжний досвід організації управління розвитком промисловості

6. Діяльність в компанії як об'єкт розвитку
7. Діяльність в компанії як об'єкт розвитку
8. Технологічний цикл управлінської діяльності
9. Психолого-акмеологические основи розвитку персоналу компанії
10. Розвиток компанії як об'єкту економічної діяльності
11. Організаційний розвиток компанії
12. Стратегічне управління компанією в розвиваючому підході
13. Управління розвитком управлінської команди в розвиваючому підході
14. Особливості інноваційною діяльністю компанії
15. Управління розвитком інноваційної діяльності,
16. інноваційними проектами і програмами розвитку компанії
17. Управління розвитком потенціалу компанії
18. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу компанії
19. Розробка стратегії управління розвитком компанії
20. Закони розвитку організаційних систем. Біологічні і соціальні закони розвитку.
21. Концептуальні положення організації управління розвитком промисловості України в умовах системних дисбалансів.
22. Процес входження людини в діяльність: розуміння і прийняття діяльнісних норм. Самовизначення людини в діяльності.
23. Суть управлінської діяльності. Мета управлінської діяльності. Цикл управлінської діяльності.
24. Теоретико-методологічні основи психології розвитку. Роль і місце психології розвитку у вивченні людини.

## 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	20	20	20

програмного матеріалу			
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. Еволюція управлінської думки.
2. Процесний підхід. Системний підхід. Ситуаційний підхід.
3. Ідея розвиваючого підходу в управлінні-синтез " статички" і " динаміки".
4. Сутність поняття розвитку. Поняття навчання, виховання і розвиток, їхній взаємозв'язок. Проблеми розвитку компанії в сучасний час.
5. Розвиток як об'єкт управління. Концептуальна модель управління розвитком компанії.
6. Форми і зміст процесу розвитку. Особливості розвитку людини і його психіки. Кроки розвитку.
7. Закони розвитку організаційних систем. Біологічні і соціальні закони розвитку.
8. Принципи розвитку організаційних систем. Принцип виробництва мінімуму ентропії. Онтологічні принципи розвитку організаційних систем.
9. Синергетична парадигма. Синергетична парадигма управління розвитком.
10. Характеристика процесу розвитку. Моделі розвитку і управління розвитком.
11. Негативна дія на розвиток промисловості України кризових явищ. Порадження системних дисбалансів: структурного; функціонального; цільового; між системою і зовнішнім середовищем.
12. Концептуальні положення організації управління розвитком промисловості України в умовах системних дисбалансів.
13. Досвід деяких країн, що добилися найбільших успіхів у сфері промисловості - розвинених (США, країни ЄС, Японія) так званих "держав розвитку" (Китай, Республіка Корея), що розвиваються, належать.
14. Поняття діяльності, праці, роботи. Діяльність - дія плюс рефлексія (Г.П.Щедровицький). Поняття рефлексії і її ролі в управлінні розвитком. Основи теорії діяльності і розвитку діяльності.

15. Обґрунтування принципової важливості організаційного підходу в аналізі усієї навколишньої дійсності (А.А. Богданов).
16. Своя система норм як на абстрактному рівні, так і на конкретному необхідна для функціонування діяльності.
17. Функція схематичних зображень як засіб обліку усіх можливих варіантів розривів в діяльності.
18. Відмітні особливості управлінської, виконавської і підприємницької діяльності.
19. Процес входження людини в діяльність: розуміння і прийняття діяльнісних норм. Самовизначення людини в діяльності.
20. Відмінності управлінська і підприємницька діяльності. Суть підприємницької діяльності. Основні кроки підприємницького циклу.
21. Суть управлінської діяльності. Мета управлінської діяльності. Цикл управлінської діяльності.
22. Теоретико-методологічні основи психології розвитку. Роль і місце психології розвитку у вивченні людини.
23. Вихідні поняття психології розвитку. Особливості вікової психології розвитку персоналу. Особливості розвитку психіки людини, що впливають на розвиток його професіоналізму .
24. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу. Акмеологія в системі наук про професійну діяльність.
25. Структура рефлексивно-акмеологічного підходу до розвитку професійного майстерства.
26. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність з позицій акмеології.
27. Професіоналізм і креативність як головні властивості "АКМЕ" людини. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме". Акме" у професійному розвитку людини.
28. Розвиток організації. Деградація організації. Діяльність компанії в умовах дії зовнішніх і внутрішніх чинників.
29. Керівництво компанії як кореневі причини зовні проявлених деструкцій і "хвороб" компанії. Необхідність залучення консультанта для керівника в подоланні утруднень виконавцем.
30. Планування внутрішнього організаційного розвитку. Варіанти організаційної перебудови компанії.
31. Методи та технології стратегічного управління розвитком компанії. Управління опором персоналу організацій організаційним змінам і розвитку.
32. Бізнес - система і суть організаційного розвитку. Організація як бізнес - система. Проблеми і джерела розвитку бізнес - системи.

33. Оцінка потенціалу розвитку бізнес - системи. Чинники - індикатори розвитку і формування загроз для бізнес - системи. Методи аналітичного порівняння для виявлення загроз.
34. Управлінський аудит як інструмент оцінки здатності менеджменту до розвитку, вибору і формування стратегій, здійснення контролю ризиків.
35. Визначення стратегії діяльності. Відмінність стратегії від тактики. Особливості стратегічного управління в Україні.
36. Роль і місце стратегічного управління. Взаємозв'язок і відмінність стратегічного і тактичного управління.
37. Організація стратегічного управління компанією. Ієрархія формування стратегії. Типи стратегій по ключових напрямках діяльності.
38. Основні цілі і методи стратегічного аналізу зовнішнього середовища. Аналіз макросередовища (PEST -аналіз).
39. Аналіз мікросередовища. Стратегічний галузевий аналіз. Основні цілі і загальна схема проведення конкурентного аналізу зовнішнього середовища.
40. Стратегічний аналіз структури ринку. Структурний аналіз конкурентних сил по М. Портеру.
41. Аналіз стратегічних груп. Поняття конкурентних переваг товару, підприємства, регіону. Оцінка конкурентної позиції підприємства. Вплив на формування стратегії життєвого циклу товару і галузі.
42. Аналіз внутрішнього середовища, ґрунтований на "ланцюжку цінностей" М. Портеру. Стратегічний аналіз внутрішнього середовища, адаптований до українських умов.
43. SWOT - аналіз, складання профілю середовища, стратегічне ситуаційне моделювання, стратегічний вартісний аналіз.
44. Загальна схема вироблення стратегій. Класифікація стратегій. Характеристика укрупнених блоків стратегій. Базові стратегії. Матриця І. Ансоффа по товарах і ринках.
45. Загальне поняття і рушійні сили стратегії інновацій. Характеристика інноваційних стратегій. Особливості сучасного етапу розвитку інноваційних стратегій.
46. Вплив глобалізації і інформатизації на стратегічне управління. Розвиток моделі стратегічного управління з урахуванням впливу нових наукових концепцій.
47. Рефлексивне, інформаційно-психологічне управління розвитком компанії. Сценарне планування розвитку компанії.
48. Розуміння команди в діяльності в рамках. Типи груп :

"комбінат, "гурток", "клика", "команда" (Т.Ю. Базарів і Б.Л. Еремина);  
"тусовка", "гурток", "загін", "кооперація", "команда"  
(В.Н.Верхоглазенко).

49. Типи управління командою: авторитарний, тип потування, лідерський. Типи команд по провідних акцентах: команда - вирішувач завдань, команда-аналітик, команда продуманих дій, критерійно-орієнтована команда, команда критерійно-практичної самоорганізації.
50. Формування команди і лідерство при реалізації інноваційних проектів і програм інноваційного розвитку компанії.
51. Організаційна культура як організаційно-стабілізуючий метод стратегічного управління розвитком компанії.
52. Комерціалізація результатів науково-технічної діяльності: сутності і особливості на різних стадіях життєвого циклу.
53. Конкурентоспроможність підприємства і його інноваційна діяльність. Стратегічна значущість нововведень в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства.
54. Інноваційний потенціал підприємства (організації) як найважливіший чинник конкурентоспроможності. Характеристика інноваційного потенціалу підприємства (організації).
55. Стратегії інноваційного розвитку підприємств і підходи до їх формування і реалізації.
56. Цілі і завдання прогнозування науково-технологічного розвитку. Основні принципи прогнозування. Довгострокове прогнозування розвитку економіки. Прогнозування і ухвалення інноваційних рішень.
57. Усередині і міжфірмові організаційні форми інноваційної діяльності. Альянси в інноваційній сфері. Міжфірмова науково-технічна кооперація. Бізнес-інкубатори. Наукові і технологічні парки. Технополіси (наукогради).
58. Глобальні інноваційні процеси і особливості їх організації.
59. Принципи ефективного управління інноваційною діяльністю.
60. Методологічні підходи до створення системи управління інноваційною діяльністю.
61. Модель ефективного управління інноваційною діяльністю в компанії.
62. Методи прогнозування інноваційної діяльності.
63. Інструменти і технології реалізації інноваційного процесу.
64. Управління проектами як основна технологія реалізації інновацій.
65. Планування і управління проектом на основі процесного підходу. Особливості інноваційних проектів.
66. Проектування бізнес-процесів інноваційної діяльності. Організація моніторингу інноваційного процесу.

67. Інвестиції в інновації. Способи організації фінансування інноваційної діяльності. Форми фінансування. Джерела фінансування і кредитування. Показники комерційної ефективності інновації.
68. Невизначеність і ризики інноваційної діяльності. Класифікація ризиків інноваційної діяльності. Методи аналізу ризиків. Риск-менеджмент в інноваційній діяльності.
69. Команда виконавців проекту. Ключова роль керівника проекту. Взаємодія керівника і команди. Мотивація учасників проекту.
70. Поняття потенціала. Понятійна система, як основа управління розвитком потенціала компанії.
71. Трудовий потенціал. Трудовий потенціал в системі економічних відносин. Основні компоненти трудового потенціала людини..  
Визначення і основні характеристики потенціала особистості. Ієрархія потенціалів людини.
72. Людський потенціал. Потенціал особистості і його оцінка. Механізм розвитку людського потенціала.
73. Склад і структура трудового потенціала компанії. Аналіз використання трудового потенціала компанії.
74. Розробка системи управління розвитком трудового потенціала компанії. Економічна оцінка використання трудового потенціала компанії.
75. Кадровий потенціал. Рівні розвитку кадрового потенціала. Стратегічне управління розвитком кадрового потенціала компанії.
76. Поняття інтелектуального потенціала компанії. Поняття професійного потенціала персоналу. Модель управління розвитком професійного потенціала персоналу компанії.
77. Людський капітал, інтелектуальні ресурси компанії. Інтелектуальний капітал, інтелектуальні активи підприємства як результат інтелектуальної діяльності.
78. Економіка знань. Суть і основні ризики економіки знань. Інституційні механізми економіки знань.
79. Інтелектуальний потенціал як основний показник розвитку економіки знань. Концепція інтелектуального капіталу.
80. Інтеграція науки, освіти і виробництва. Інформаційна економіка як нова парадигма економіки знань. Нова інформаційна економіка.
81. Управління знаннями як нова парадигма менеджменту в силу глобальної конкуренції і технологічних досягнень цифрового віку.
82. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу.



83. Розвиток рефлексивного-розумового механізму персоналу управління. Механізм управління розвитком персоналу.
84. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції. Ігроделірування як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Стратегія і тактика в управлінні ігропроцеса
85. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації.
86. Рефлексія і самосвідомість як основасаморазвітія особистості. Професіоналізм та рівні розвитку діяльності.
87. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення.
88. Особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мислення.
89. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення. Застосування логіки ВАК для побудови понятійно-категоріального апарату управлінського мислення.
90. Педагогічна діяльність: ігротехнічного парадігма. Суцність ділової, організаційно-діяльнісної, організаційно-комунікаційної гри.

## 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.Еволюція управлінської думки.

2.Планування внутрішнього організаційного розвитку. Варіанти організаційної перебудови компанії.

3.Глобальні інноваційні процеси і особливості їх організації.

#### **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 ЛІТЕРАТУРИ

### Основна

1. Конституція України. <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Кодекс законів про працю. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Закон України “Про професійно-технічну освіту” із змінами від 19 грудня 2006 року № 103/98-ВР.
4. Закон України “Про зайнятість населення” від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ
5. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві із змінами, внесеними з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 92-147 від 03.03.2008 року.
6. Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві від 27.12.2006 року № 500/861.
7. Андрушко В.К. Управління персоналом: навчально-методичний посібник / В.К. Андрушко, Ю.М.Комар, С.Ю. Комар. — Хмельницький : ХІУП, 2006.
8. Баєва О. В. Основи менеджменту: Практикум / О.В. Баєва, Н.І. Новальська, Л.О. Згалат-Лозинська. – К.: Центр учбової літератури, 2007.
9. Глобальные трансформации и стратегии развития. Белоус О.Г., Лукьяненко Д.Г. и др. К., Ориянс, 2000.
10. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент. - : МАУП, 2005.
11. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов. - К.: МАУП, 2006..
12. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні - інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. - К.: Грамота, 2005.
13. Промышленная политика и управление развитием промышленности в условиях системных дисбалансов: концептуальные Основы: моногр. / В.П. Вишневский, А.И. Амоша, Л.А. Збаразская, А.А. Охтеня, Д.Ю. Череватский; под общ. ред. В.П. Вишневого и Л.А. Збаразской / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2013.
14. Саблин К.С. Государство развития в разных институциональных условиях: опыт зарубежных стран / Постсоветский институционализм: десять лет спустя: моногр.: В 2-х т. Т. 2 / под ред. В.В. Дементьева, Р.М. Нуреева. –Донецк: ГВУЗ "ДонНТУ", 2013.
15. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика.- К. МАУП, 2000.
16. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом. - К. МАУП, 2002.
17. Щекин Г.В. Визуальная психодиагностика: познай людей по их внешности и поведению.- К.: МАУП, 1993.
18. Щекин Г.В. Вера і людство. К., МАУП, 2003.

## Додаткова

- 19.Абашкина Е.Б., Косолапова ЮМ. О теориях лидерства в современной политической психологии // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 4. С. 13-21.
- 20.Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации/ пер. с англ. – СПб: Питер, 2008
- 21.Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации / Пер. с англ. — М.: Сирин, 2002
- 22.Акмеология: Учебник/ под общ.ред. А.А.Деркача.-М.: Изд-во РАГС, 2002.
- 23.Аксенова О.А. Организация корпоративной системы обучения. Проблемы повышения квалификации кадров и инвестиций в человеческий капитал. - СПб.: Изд-во Политехн. ин-та, 2005.
- 24.Анисимов О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология. В 2-х т.-М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2006.т.2. Рефлексия опыта.
- 25.Анисимов О.С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая. Минск, УП»Техпринт» 2002
- 26.Альтшуллер Г. Найти идею: введение в ТРИЗ — теорию решения изобретательских задач. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007
- 27.Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Изд. 8-е. СПб.: Питер. 2004.
- 28.Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ.-М.: ИНФРА-М,2002.
29. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
- 30.Балдин, К. В. Управление рисками в инновационно-инвестиционной деятельности предприятия [Текст] : учебное пособие / К. В. Балдин, И. И. Передеряев, Р. С. Голов. - 2-е изд. - М. : Дашков и К, 2012.
- 31.Баранчев, В. П. Управление инновациями [Текст] : учебник для бакалавров / В. П. Баранчев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт : ИД Юрайт, 2012.
- 32.Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов / общ. ред. и вст. ст. В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1969
- 33.Бреслав Л. и др. Кадровый потенциал и пути его повышения // Человек и труд, 2003. № 4.
- 34.Богданов А.А. Тектология: ( Всеобщая организационная наука). В2х кн.— СПб.: Экономика, 1989.
- 35.БодалевА.А, Ганжин В.Т., Деркач А.А. Предмет акмеологии сегодня.-М.: Акмеология, N 1, 2001.
- 36.БодалевА.А. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. М., 1998.
- 37.Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология. СПб., 2001.

- 38.Верхоглазенко В.Н.Критериальное управление развитием компании: Монография. - М.: ИНФРА-М, 2012.
- 39.Выготский Л.С.Развитие высших психических функций. М.,1960
- 40.Гительман Л.Д., Исаев А.П. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания // Управление компанией. - 2010. - № 7.
- 41.Глинский Б. О японском опыте управления // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 4.
- 42.Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. М. Политиздат, 1987
- 43.Губко О., Психологія українського народу. В 4-х кн.:Наук. дослід.Кн.1:Психологічний склад праукраїнської народності.– К.:Задруга, 2003.
- 44.Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. М., 2001
- 45.Жариков Ю.Н. К вопросу о развитии персонала на предприятиях Германии // Управление персоналом. - 2004. - № 10.
- 46.Зелінська Т. М., Практикум із загальної психології:Навч. посібник англ., нім., франц., польською мовами/ М.Зелінська Т., С.В.Воронова, А.Е.Хурчак.– К.:Каравела, 2006.
- 47.Зименкова Е.Р. Управление трудовыми ресурсами // США: экономика, политика, идеология. - 2007. - № 7.
- 48.Иванова С., Болдогоев Д., Борчанинова Э., Глотова А., Жигилий О. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. –М.: Альпина Бизнес Букс: 2008
- 49.Камерон Э., Грим М. Управление изменениями. – М.: изд-во «Добрая книга», 2006
- 50.Камерон К., Кезин Р. Диагностика и изменение организационной культуры/ пер. с англ. – СПб: Питер, 2001
- 51.Кара-Мурза С. Г., Власть манипуляции/Кара-Мурза С. Г.– М.:Академический проект, 2009.
- 52.Карлоф Б. Деловая стратегия.-М.:Экономика, 1991.
- 53.Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений .- К.: МАУП.2004
- 54.Колпаков В.М. Методы управления. К.: МАУП.2003
- 55.Колпаков В.М. Маркетинг персоналу.- К.: МАУП. 2006
- 56.Колпаков В.М. Організація праці менеджера: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008.
- 57.Колпаков В.М. Самоменеджмент: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. – К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008.
58. Коттер Дж. Движущая сила перемен. – Изд-во «Юрайт», 2009
- 59.Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетическое расширение антропоного принципа // Синергетическая парадигма: Многообразие поисков и подходов. М., 2000;

60. Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Законы эволюции и самоорганизация сложных систем. М.: Наука, 1994
61. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий/Пер. с англ. – М.: Наука, 1986.: учебное пособие. - М.: изд-во «Юнити», 2007.
62. Королёв О. Г. Формирование компетенций менеджеров разных уровней для инновационной экономики // Инициативы XXI века. – 2012. – №2.
63. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
64. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М.Наука, 1999.
65. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.- М.: Наука, 1977.
66. Лепский В. Е. Рефлексивно-активные среды инновационного развития. – М.: Изд-во «Когито-Центр», 2010.
67. Лепский В.Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию – М.: Изд-во «Когито-Центр», 2009.
68. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
69. Матрусова Т.Н. Внутрифирменная подготовка кадров в Японии // Проблемы теории и практики управления. - 2004. - № 5.
70. Менеджмент процессов/ Под ред. Й. Беккера, Л. Вилкова, В. Таратухина, М. Кугелера, М. М.Роземанна; [пер. с нем.]. – М.: Эксто, 2007.
71. Минсберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации/ пер. с англ. – СПб: Питер, 2001
72. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лемпел Дж. Школы стратегий/Пер. с англ. – СПб.: Изд-во «Питер», 2001.
73. Мин Цзен и Питер Дж. Вильямсон. Дракон у дверей. Как российским компаниям выдержать китайскую конкуренцию./Пер. с англ.- М.:Вершина, 2009.
74. Нельсон Р., Уинтер Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М., 2002
75. Общая и прикладная акмеология./ в 2-х частях/.- М.:РАГС, 2001.
76. Петленко В.П. Валеология человека./в 5 томах/.-СПб, изд. Петроградский и К,1996.
77. Пью Д., Мэйби К. Стратегия управления сложными изменениями. Курс профессионального диплома по менеджменту “Управление развитием и изменением”. Книга 10. Открытый университет Великобритании. Пер. с англ. - М.: МЦДО “ЛИНК”, 1995.
78. Потуданская В.Ф., Яковлева Е.В. Управление развитием персонала в условиях инновационной экономики // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2356/>
79. Промышленная политика и управление развитием промышленности в условиях системных дисбалансов: концептуальные основы: моногр. / В.П. Вишневский, А.И. Амоша, Л.А. Збаразская, А.А. Охтеня, Д.Ю. Череватский; под общ. ред. В.П. Вишневского и Л.А. Збаразской / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. –Донецк, 2013.

80. Профессиональные компетенции. Материалы портала Smart education 23.01.09. Режим доступа: <http://www.smart-edu.com>
81. Психология человека от рождения до смерти.-СПб.:пройм-ЕВРОЗНАК, 2002
82. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Стюарте. – М.: Эксмо, 2006.
83. Росс Ники. Секреты выдающихся инвесторов: советы от Баффета, Грэхэма, Фишера, Прайса и Темплтона./Пер. с англ. – М.:Издательский дом «Вильямс», 2009.
84. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом.-СПб., Питер, 2000.
85. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом. – СПб. : Издательский дом «Нева», 2004. .
86. Сацков Н.Я. Методы и приемы деятельности менеджеров и бизнесменов. Белая Церковь, 1994.
87. Сацков Н.Я. Разрушающая и созидаящая роль идеи. К Третьему Тысячелетию Христовой Эры. Киев, Институт праксеологии, 1995.
88. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб.: Речь, 2007.
89. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология человека.- М.: Школа-Пресс, 1998.
90. Сурин А.В., Молчанова О.П. Инновационный менеджмент : Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2008.
91. Україна у вимірі економіки знань- К.: «Основа», 2006
92. Уотсон Я., Мейон-Уайт У. Системные концепции и стратегия вмешательства. Курс профессионального диплома по менеджменту “Управление изменением”. Книга 3. Открытый университет Великобритании. Пер. с англ. – МЦДО “ЛИНК”, 1993
93. Управление изменениями. Harvard Business Review. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007
94. Управление развитием и изменением: Учебн. Пособие. Кн.1-11/Под ред. А.А. Губакова: МИМ ЛИНК, 2002
95. Управление изменением: Христоматия/Под ред. З.Ш. Атаян – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2001
96. Управление инновационными проектами : Учебник/Под редакцией В.Л. Попова. – М.: ИНФРА-М, 2009.
97. Уэйн, Дж.П. Обучение и развитие персонала: лучшие примеры в мировой практике [Электронный ресурс] // [www.expo.trainings.ru](http://www.expo.trainings.ru) // conference // archive.
98. Федулова Л.І. Економіка знань:-К.: Ін-т екон.та прогноз НАН України, 2009.
99. Харингтон Дж. Совершенство управления изменениями. – М: РИА «Стандарт и качество», 2008
100. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. М.: Барс, 1997.



101. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб.: Питер, 1997.
102. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М., Логос, 1996.
103. Шакурн Ю.А. Профессиональные компетенции сотрудников как инструмент конкурентоспособности организации. Режим доступа: <http://www.b-seminar.ru/article/show/93.htm>
104. Шеер А.В. Моделирование бизнес – процессов. Изд. 2-е, переработанное и дополненное. Пер. с англ. – М.: Весть МетаТехнология, 2000.
105. Шеер А.В. Бизнес – процессы. Основные понятия. Теория. Методы. Изд. 2-ое, переработанное и дополненное. Пер. с англ. – М.: Весть – МетаТехнология, 1999
106. Щедровицкий Г.П. Психология и методология.-М.: Путь, 2004
107. Щедровицкий Г.П. Методология и философия организационно – управленческой деятельности: основные понятия и принципы (курс лекций). Том5. ОРУ (2). М.,2003.
108. Щедровицкий Г.П. Избранные труды.- М.: Шк.Культ.Полит., 1995
109. Щекин Г.В. Как избежать ошибок при устройстве на работу: Советы психолога.- К.: МЗУУП, 1992.- 100 с.
110. 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.
111. Щекин Г.В. Социальная философия истории (теория социального развития). - К: МАУП, 1996.
112. Шейнов В.П. Скрытое управление человеком (Психология манипулирования).-М: ООО «Издательство АСТ», 2002.
113. Эльконин Б.Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. Красноярск, 2002.
114. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. М.: «ТЕИС»,2002