

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ
“СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ”
(ДЛЯ МАГІСТРІВ)**

Київ 2016

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

Перезатверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці (Протокол № 1 від 29 серпня 2016 р.)

Схвалено Вченою радою Інституту менеджменту та бізнесу ім. Б. Хмельницького (протокол №8 від 30.08.2016 р.)

Колпаков В.М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни " СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ" (для магістрів). - К.: МАУП, 2016. - 46 с.

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

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2016

ПОСНЮВАЛЬНА 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 «Стратегічне управління людськими ресурсами» 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 “ Стратегічне управління людськими ресурсами”.

Метою методичних рекомендацій щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Стратегічне управління людськими ресурсами” є допомога майбутньому спеціалісту оволодіти механізмами технології самостійної роботи за програмою, визначити її особливості, актуалізувати розвиток професійно значущих особистих здібностей та умінь.

Завдання самостійної роботи студентів - засвоєння певних знань, умінь, навичок, закріплення та систематизація здобутих знань, їх застосування при виконанні практичних завдань та творчих робіт, а також виявлення прогалин у системі знань із предмету "Стратегічне управління людськими ресурсами".

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 "Стратегічне управління людськими ресурсами" визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями викладача.

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

Самостійна робота студентів з навчальної дисципліни "Стратегічне управління людськими ресурсами" 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 "Стратегічне управління людськими ресурсами", 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, сформуванню умінь 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. Змістовна самостійна підготовка студента у цьому разі — накопичення необхідних знань з теми. Дискусія збагачує зміст вже відомого студентам матеріалу, допомагає його впорядкувати і закріпити.

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

Особливості побудови семінару такі:

- група 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
“Стратегічне управління людськими ресурсами”

Назва змістового модуля і теми	
Змістовий модуль I. Теоретико методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами	
1	Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»
2	Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами
3	Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами
4	Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації
5	Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури
Змістовий модуль II. Розробка і реалізація стратегії управління людськими ресурсами	
6	Акмеологічний тренінг
7	Розробка стратегії. управління людськими ресурсами організації
Разом годин: 120	

Зміст

самостійної роботи з дисципліни „Стратегічне управління людськими ресурсами”

Змістовий модуль I. Теоретико- методологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами

Тема 1. Предмет, завдання та структура курсу «Стратегічного управління людськими ресурсами»

1.1 Зміст теми

Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу. Місце дисципліни в загальній системі фахових дисциплін, взаємозв'язок з іншими навчальними курсами: стратегічним управлінням, економічною теорією, менеджментом, трудовим правом, економікою праці, соціологією, фізіологією і психологією, організацією і нормуванням праці, етикою і психологією ділового спілкування.

Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЛР. Управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до управління людськими ресурсами.

Сутність стратегічного управління людськими ресурсами організації

Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії людських ресурсів. Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії людських ресурсів. Специфіка людських ресурсів як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

1.2 Методичні вказівки до вивчення теми

Розгляд проблематики становлення наукового напрямку, що отримав назву системи знань про УЛР (управління людськими ресурсами), передбачає дотримання історичного підходу. Дуже корисним є усвідомлення еволюції методологічних принципів дослідження УЛР як цілісної системи, вивчення

якої вимагає адекватного їй синтезу знань, отриманих окремими суспільними та природничими науками.

Концепція стратегічного управління людськими ресурсами в умах практиків, учених і консультантів в цій області породжена в другій половині 20-го століття. Сьогодні набувається більша розбіжність між термінологією стратегічного УЧР і реальністю. Студентам необхідно уявити об'єктивну причину цього феномену і свормувати своє розуміння.

Сучасні дослідження показують, що "секрет" стратегічного управління являється стратегічне мислення. Якщо у управлінців воно не розвинене, то вони не можуть стратегічно управляти. Їм важко зрозуміти зв'язок політики і стратегії. Вони не можуть розробляти стратегії і тим більше їх реалізовувати. При вивченні теми необхідно уявити історичну обумовленість приходу до концепції стратегічного управління людськими ресурсами, специфіку УЛР як об'єкту управління.

Основні питання для розуміння:

1. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту.

2. Специфіка людських ресурсів як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

1.3 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Предмет курсу - ...

Ресурс - ...

Человекческие ресурсы - ...

Концепція - ...

Суть - ...

Стратегія - ...

Стратегічне управління - ...

1.4 План лекції

1. Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу. Місце дисципліни в загальній системі фахових дисциплін, взаємозв'язок з іншими навчальними курсами: стратегічним управлінням, економічною теорією, менеджментом, трудовим правом, економікою праці, соціологією, фізіологією і психологією, організацією і нормуванням праці, етикою і психологією ділового спілкування.

2. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЛР. Управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту. 3. Сутність стратегічного управління людськими ресурсами організації

Теорії управління про роль людини в організації.

4. Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії людських ресурсів. Специфіка людських ресурсів як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

В результаті опрацювання даної теми студент повинен:

знати:

- сутність основних категорій та понять;
- структуру системи знань про УЛР;
- особливості УЛР як об'єкта наукових досліджень;
- відмінність стратегічного управління людськими ресурсами від інших наук, що вивчають управління;

уміти:

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

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу.

2. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЧР. Управління людськими ресурсами в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до управління людськими ресурсами.

3. Сутність стратегічного управління людськими ресурсами організації

4. Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії людських ресурсів.

5. Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії людських ресурсів.

6. Специфіка людських ресурсів як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

Література: [1,2,12,14,15,16,24,31,33,69]

Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами

2.1 Зміст теми

Стратегічне УЛР як теорія і як практика. Генезис теорії людських ресурсів.

Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особій ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління)(Л.І.Евенко). Аналіз проблем управління розвитком з позицій - «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управня. Людські ресурси організації з позицій системного аналізу. Концептуальні представлення розвитку людських ресурсів організації. Концепція управління людськими ресурсами в США, Європі, Японії. Ключові концепції управління людськими

ресурсами. Основні стадії розвитку концепцій управління людськими ресурсами. Первинні концепції управління людськими ресурсами: модель відповідності і Гарвардська модель.

Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Ознаки стратегічного управління людськими ресурсами. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР. Категорії стратегічного управління. Стратегічне планування й стратегічне управління. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління. Закони і принципи стратегічного управління. Синергетична парадигма управління.

Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії управління людськими ресурсами: підприємництва, динамічного зростання, прибутку, ліквідації, зміни курсу.

Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація. Орієнтація на високі показники роботи. Орієнтація на високий рівень прихильності і високий рівень участі. Типи стратегій ЛР. Типи кадрових стратегій. Критерії ефективної стратегії ЛР. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР. Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.

Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.

2.2 Методичні вказівки до вивчення теми

У цій темі показується генезис форм управління людьми в організації в процесі діяльності, взаємозв'язок теорії і практики.

При вивченні теми звернути увагу на взаємозв'язок основних категорій теорії стратегічного УЛР, на стратегічність природи УЛР, на трансформацію передового досвіду в теорію і формування понять стратегія, політика.

2.3 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Генезис теорії людських ресурсів - ...

Закони управління- ...

Цілі стратегічного управління людськими ресурсам- ...

Методи - ...

Методологія- ...

Підходи- ...

Технологія - ...

Синергетична парадигма - ...

Проблема - ...

Персонал, кадри - ...

Фактори - ...

2.4 План лекції

1. Генезис теорії людських ресурсів. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особій ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління) (Л.І.Евенко).

2. Концепція управління людськими ресурсами в США, Європі, Японії. Ключові концепції управління людськими ресурсами. Основні стадії розвитку концепцій управління людськими ресурсами.

3. Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР.

4. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Стратегія, методи, технології управління. Закони і принципи стратегічного управління. Синергетична парадигма управління.

5. Основні підходи до стратегічного УЛР. Критерії ефективної стратегії ЛР. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР.

6.Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.

Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.

2.5. Семінарське заняття

СЕМІНАР 1.Тема 2. Концептуально-технологічні основи стратегічного управління людськими ресурсами

1. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особій ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління) (Л.І.Евенко).

2. . Ключові концепції управління людськими ресурсами. Основні стадії розвитку концепцій управління людськими ресурсами. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Стратегія, методи, технології управління. Закони і принципи стратегічного управління . Синергетична парадигма управління.

3.Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР.

4. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР.

5. Основні підходи до стратегічного УЛР. Критерії ефективної стратегії ЛР. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР.

6.Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.

Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.

Теми рефератів:

1.Генезис теорії людських ресурсів.

Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особій ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління)(Л.І.Евенко).

2.Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики.

3. Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

-теоретико-методологічні основи стратегічного управління людськими ре-ресурсами;

-основні результати новітніх досліджень з проблем стратегічного управління людськими ре-ресурсами;

-сучасні теорії та концепції стратегічного управління людськими ресурсами організації;

- основні характеристики процесу діяльності персоналу управління по стратегічному управління людськими ресурсами;

-фактори, що впливають на стратегічне УЛР.

уміти:

-опанувати понятійним апаратом в області стратегічного управління людськими ресурсами;

-застосовувати в практичній діяльності основні підходи та методи стратегічного управління людськими ресурсами;

-практично використати розуміння концепцій стратегічного управління людськими ресурсами.

бути ознайомленим:

-із сучасними концепціями у сфері стратегічного управління людськими ресурсами;

-з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки керівників кадрових служб і управління людськими ресурсами;

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особій ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Аналіз проблем управління розвитком з позицій - «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управня (Л.І.Евенко).
2. Людські ресурси організації з позицій системного аналізу.
3. Концептуальні представлення розвитку людських ресурсів організації. Концепція управління людськими ресурсами в США, Європі, Японії. Ключові концепції управління людськими ресурсами.
4. Основні стадії розвитку концепцій управління людськими ресурсами. Первинні концепції управління людськими ресурсами: модель відповідності і Гарвардська модель.
5. Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Ознаки стратегічного управління людськими ресурсами.
6. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР.
7. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР. Категорії стратегічного управління.
8. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Закони управління.
9. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління.
10. Закони і принципи стратегічного управління . Синергетична парадигмауправління.

11. Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії управління людськими ресурсами: підприємництва, динамічного зростання, прибутку, ліквідації, зміни курсу.
12. Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація.
13. Типи стратегій ЛР. Типи кадрових стратегій. Критерії ефективної стратегії ЛР.
14. Методологія та методи розробки стратегії ЛР.
15. Реалізація стратегій УЛР.
16. Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР.
17. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.
18. Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.

Завдання :

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

Література [1,2,12,13,14,18,28,29,36,49,60]

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами.

3.1 Зміст теми

Людина як суб'єкт стратегічного УЛР. Людина як об'єкт стратегічного УЛР. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологическая концепція становлення людини. Валеологический аспект керування розвитком ЧР. Здоров'я людини як об'єкт керування для розвитку человеческих ресурсів. Людина як суб'єкт самоврядування своїм розвитком. Людина - биопсихо-соціальное істота.

Людина як функціональна система. Соціоприродний феномен людини - самоврядування. Геніальність як об'єкт стратегічного розвитку. Формирование і розвиток геніальності.

Розвиток когнітивної, афективної, мотиваційної, поведінкової сфери, Я-концепції в різних вікових періодах. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Понимание особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Процес розвитку психических механізмів стратегічного суб'єкта. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме".

Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління. Структура інтелектуального капіталу: людський капітал (знання, навички, творчі здібності), організаційний капітал (технічне та програмне забезпечення, оргструктура, патенти), споживчий капітал (зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, торгова марка, бренд). Людський капітал - стратегічна й економічна характеристика людини в сфері ринкової економіки.

Поняття трудового потенціалу працівника в організації. Компоненти трудового потенціалу. Показники і характеристика стану і використання трудового потенціалу в організації, можливості отримання інтегральної оцінки. Людський капітал, соціальний капітал і людські ресурси в інтерпретації вітчизняних вчених.

3.2 Методичні вказівки до вивчення теми

При изучении темы необходимо уяснить, что человек самоуправляющаяся, самоорганизующаяся, саморегулирующаяся самопрограммирующаяся система. Эта система «встроена» в биосферу, ноосферу и психосферу земли.

Необходимо понять, в историческом плане, как человек стал главным ресурсом организации, как экономически он стал капиталом.

3.3 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Людина- ...

Акмеологическая концепція- ...

Валеологический аспект - ...

Інтелектуальний капітал - ...

Розвіток-...

Людський капітал - ...

Соціальний капітал- ...

Поняття трудового потенціалу - ...

3.4 План лекції

1.Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного УЛР. Людина як основа ресурсу суспільства. 2.Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологический і валеологический аспект керування розвитком ЧР.

3.Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Понимание особенностей механизмов индивида, субъекта й особистості людини.

4.Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління. Людський капітал - стратегічна й економічна характеристика людини в сфері ринкової економіки. Поняття трудового потенціалу працівника в організації. Компоненти трудового потенціалу.

СЕМІНАР 2. Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного управління людськими ресурсами.

1.Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного УЛР. Людина як основа ресурсу суспільства. 2.Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологический і валеологический аспект керування розвитком ЛР.

3.Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Понимание особенностей механизмов индивида, субъекта й особистості людини.

4.Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління. Людський капітал - стратегічна й економічна характеристика людини в сфері ринкової економіки. Поняття трудового потенціалу працівника в організації. Компоненти трудового потенціалу.

Теми рефератів:

1. Людина як суб'єкт стратегічного УЛР. Людина як об'єкт стратегічного УЛР.

2. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління.

3. Людський капітал, соціальний капітал і людські ресурси в інтерпретації вітчизняних вчених

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

-теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини;

-людини як основи ресурсу суспільства;

-людини з позицій прикладної акмеології;

-акмеологічної концепції;

-особливості розуміння інтелектуального, людського, соціального капіталу та людських ресурсів в інтерпретації вітчизняних вчених.

уміти:

- практично використати акмеологічної концепції становлення людини та акмеологічний аспект керування розвитком ЧР;

-враховувати в практичній діяльності здоров'я людини як об'єкт керування для розвитку людських ресурсів.

бути ознайомленим:

-із сучасними концепціями у сфері стратегічного управління людськими ресурсами;

-з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки керівників кадрових служб і управління людськими ресурсами;

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства.

2. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини-стратега. Понимание особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини.

3. Процес розвитку психических механізмів стратегічного суб'єкта.

4. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме".

Завдання :

1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

2.Підготуйтеся до виступу на семінарі.

3.Підготуйте реферат на задану тему.

Література [10,11,20,43,46,48,59,102]

Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації

4.1 Зміст теми

Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції . Ігроделірування як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій . Стратегіч і тактика в управлінні ігропроцеса. Системогенез в в просторі діяльності. Засоби вивчення та формування мислетехнічеськй культури. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основасаморазвітія особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку

стратегічного мислення: досіміотічеській, сіміотічеській, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення. Особливості схематичних зображень як засобів організації і формування управлінського мислення. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення. Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно- категоріального апарату управлінського мислення. Мовні підстави схемотехніки та розумової культури і розвиток психіки.

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

4.2 Методичні вказівки до вивчення теми

Вивчаючи дану тему, перш за все необхідно звернути увагу на те, що діяльнісний підхід покликаний розкрити процеси зміни УЛР та чинники, які обумовлюють ці зміни.

У сучасній управлінській практиці часто вже не звертається увага на методологічну важливість. в стратегічеськом управлінні людськими ресурсами, правильного розуміння понять діяльність, мислення. У процесі розвитку ЛР мало приділяється уваги ролі мислення, особливо стратегічного. Отже, студент повинен усвідомити об'єктивну складність здійснення діялісного підходу.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації, а також визначенням сфер практичного використання результатів діялісного підходу.

4.3 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Діяльність- ...

Психотехніка, психодинаміка та психокорекції - ...

Язык схематических изображений - ...

Мышление (стратегическое) - ...

Игротехническая парадигма - ...

Рефлексия- ...

Системогинез - ...

Логика ВАК (восхождения от абстрактного к конкретному) - ...

4.4 План лекції

1. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Ігромаделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій .

2. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвиття особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. 3. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотическій, сіміотическій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення.

4. Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно- категоріального апарату управлінського мислення. Мовні підстави схемотехніки та розумової культури і розвиток психіки.

СЕМІНАР 3. Тема 4. Діяльнісний підхід до формування стратегічних ресурсів персоналу організації

1. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень. Ігромаделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій .

2. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвиття особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.

3.Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотіческій, сіміотіческій, логічний та онтологічні рівні розвитку стратегічного мислення.

4.Застосування методу Г. Гегеля та логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно- категоріального апарату управлінського мислення.

Теми рефератів:

1.Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації.

2.Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотіческій, сіміотіческій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення.

3.Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах. Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- сутність, мету та завдання діяльнісного підходу;
- поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу;
- основні характеристики процесу діяльності персоналу управління по стратегічному управління людськими ресурсами;
- основні культури мислення і нові педагогічні технології ;
- рівневу концепцію розвитку стратегічного мислення;
- ігромоділірованіє як метод психологічного дослідження .

уміти:

- практично використати окремі методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах;

бути ознайомленим:

- з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки керівників кадрових служб і управління людськими ресурсами;

-з тенденціями розвитку і проблемами у сфері розвитку людськими ресурсами.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень.
2. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка, психодинаміка та психокорекції.
3. Ігромоделювання як метод психологічного дослідження. Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основасаморозвиття особистості.
4. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотічеській, сіміотічеській, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення.
5. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення. Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно-категоріального апарату управлінського мислення.
6. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах. Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

Завдання :

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

Література [4,10,11,42,43,72,90,99-101]

Тема 5. Стратегічне управління людськими ресурсами в умовах глобалізації і масової культури

5.1 Зміст теми

Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету. Проблеми глобального політичного прогнозування. Політична домінанта глобального прогнозування. Западня глобалізації. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Функції масової культури. Взаємодія масової, елітарної і народної культури в сучасному соціокультурному просторі. Національні варіанти масової культури. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції . Масова культура і засоби масової комунікації в системі стратегічного управління ЛР. Масова культура як система формування споживацької ідеології. Погіршення «якості» людей - полегшення стратегічного управління. Стратегічне управління юрбами. Руйнівна сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, опошлення, що зрівнює всіх егоїзм. Людина як товар . Стандартизація особистості в умовах ринку , витіснення звички мислити, переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнавання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Психічна нестійкість, некритичність, легковір'я, сугестивність як наслідок нав'язаних цінностей, масифіцированіє особистості інформавціонними технологію. Соціальна дезорієнтованність щодо цінностей і пріоритетів. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів , ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.

5.2 Методичні вказівки до вивчення теми

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 використання людських ресурсів в національних інтересах більшості держав. Гранично утруднена можливість розробки та реалізації національних стратегій управління людськими ресурсами. Сьогодні стратегії УЧР є національними у тих держав, які можуть використовувати міжнародні ринки товарів і капіталів для перерозподілу доходів, створених в інших державах, на свою користь.

5.3 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Глобалізація- ...

Масова культура - ...

Глобальна дезінтеграція- ...

Міфи глобалізації - ...

Засоби масової комунікації -...

Вплив масової культури - ...

Специфіка масової культури - ...

5.4 План лекції

1. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Проблеми глобального політичного прогнозування. Западня глобалізації. Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР.

2. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Специфіка масової культури. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції

3. Стратегічне управління юрбами. Руйнівна сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, опошлення, що зрівнює всіх егоїзм. Людина як товар . Стандартизація особистості в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати.

4. Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.

Основні питання для розуміння:

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

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

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- сутність поняття та завдання глобалізації;
- проблеми глобального політичного прогнозування управління людськими ресурсами ;
- сутність поняття масова культура як феномена постіндустріального суспільства;
- вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами.

уміти:

- учитивать в стратегическом управлении человеческими ресурсами воздействие процессов глобализации;

бути ознайомленим:

- з методами, техніками, технологіями використовуваними в процесах глобального управління;
- з тенденціями розвитку глобального миру і проблемами у сфері розвитку ЛР.

Контрольні питання і навчальні завдання:

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

2. Западня глобалізації . Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР.

3. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Національні варіанти масової культури. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традиції. Масова культура і засоби масової комунікації в системі стратегічного управління ЛР.

4. Вплив масової культури на глибинні шари психіки , вивільнення інстинктів , ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

5. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації . Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне управління людськими ресурсами в сучасному світі.

Завдання :

1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

Література [27,52,56,57,64,69]

Змістовий модуль II. Розробка і реалізація стратегії управління людськими ресурсами

Тема 6. Акмеологічний тренінг

6.1 Зміст теми

Акмеологія в системі наук про професіональну діяльність менеджерів по стратегічного УЛР. Професіонально-психологічний аспект їх продуктивної діяльності. Особистий аспект продуктивної професіональної діяльності. Методологічні підстави акмеологічних моделей стратегічного розвитку.

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

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

Технологія використання стратегічного акмеологічного впливу у професійній діяльності.

Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Сутність гри і типологія ігор. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології. Вправи. (Плануються і здійснюються на практичних заняттях з урахуванням рівня підготовки і спеціалізації студентів.)

6.2 Методичні вказівки до вивчення теми

Акмеологія - наука про досягнення вершин особистісного та професійного розвитку (за давньогрецьким «АКМЕ») людини, механізми розвитку людських ресурсів.

Студенти повинні розуміти, що існуючі форми професійної підготовки не завжди узгоджуються з вимогами життя і часто часточок від проблем реальної дійсності. Отже навчаючись необхідно враховувати індивідуальну картину своєї зрілості, вплив системи чинників на підвищення професійної майстерності. Мова йде про самоменеджмент людини, що дозволяє вносити особисту корекцію у процес підготовки до діяльності. Від людини потрібні знання психології, соціології, валеології, педагогіки, технології та ін. Дисциплін. Акмеологія пропонує людині способи досягнення вершин професіоналізму. Однак оволодіти їм повинен їх особисто.

Метою освоєння теми «акмеологічний тренінг» є знайомство з його можливостями з розвитку людини, людських ресурсів. Обмеженість за часом дозволяє лише вивчити теоретичні основи тренінгу.

6.3 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Акмеологія- ...

Ігроделювання-...

Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості -

...

Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності-

...

6.4 План лекції

1. Акмеологія в системі наук про професійну діяльність менеджерів по стратегічному УЛР. Методологічні підстави акмеологічних моделей стратегічного розвитку.

2. Визначення стратегії акмеологічного дослідження. Ігроделювання як особливий вид акмеологічної технології.

3. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності. Технологія використання стратегічного акмеологічного впливу у професійній діяльності.

4. Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології. Вправи. (Плануються і здійснюються на практичних заняттях з урахуванням рівня підготовки підготовки і спеціалізації студентів.)

СЕМІНАР 7. Тема 6. Акмеологічний тренінг

План

1. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності. Технологія використання стратегічного акмеологічного впливу у професійній діяльності.

2. Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології. Вправи.

Література [3,4,10,11,19,20,41,42,43,65]

Основні питання для розуміння:

1. Акмеологія в системі наук про професійну діяльність менеджерів по стратегічному УЛР.

2.Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.

3.Антропотехніческие засоби підвищення професіонального майстерності. Сутність гри і типологія ігор. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Акмеологія в системі наук про професіональну діяльність менеджерів по персоналу. Професіонально-психологічний аспект їх продуктивної діяльності.

2. Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології.

3. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.

4. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності). Технологія тілесно-орієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан хронічної втоми).

5. Сутність гри і типологія ігор. Мова схематизованих збережень. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

6. Ділові ігди.Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології.

Завдання :

1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

2.Підготуйтеся до виступу на семінарі.

Література [3,4,10,11,19,20,41,42,43,65]

Тема 7. Розробка стратегії. управління людськими ресурсами організації

Проводиться у формі ділової гри з урахуванням особливостей підготовки, спеціалізації студентів.

Література [3,4,5,6,10,11,12,13,24,31,33,
38,41,44,47,61,68,69,76,78,89]

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

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

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 – іспит. Питання на іспит додаються у загальному плані як “Контрольні питання”.

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

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

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

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

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ (РЕФЕРАТІВ)

1. Поняття стратегічного управління людськими ресурсами. Закони, принципи розвитку і управління стратегічного управління людськими ресурсами організації.
2. Об'єкт і предмет стратегічного управління людськими ресурсами.
3. Цілі й завдання вивчення дисципліни стратегічного управління людськими ресурсами
4. Сутність і основні елементи стратегії управління людськими ресурсами.
5. Ключові концепції стратегічного управління людськими ресурсами.
6. Стратегічна відповідність та її типи.
7. Стратегічне управління організацією як вихідна передумова стратегічного управління її людськими ресурсами.
8. Категорії стратегічного управління людськими ресурсами.
9. Ключові концепції стратегії управління людськими ресурсами.
10. Основні складові стратегії управління людськими ресурсами.
11. Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії управління людськими ресурсами.
12. Моделі, на базі яких формуються стратегії управління людськими ресурсами.
13. Підходи до розробки стратегії управління людськими ресурсами.
14. Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії управління людськими ресурсами.
15. Елементи стратегічного аналізу людських ресурсів як передумова розробки стратегії управління ними.
16. Розробка системи стратегічного управління людськими ресурсами.
17. Мета, завдання й вимоги до реалізації стратегії управління людськими ресурсами.
18. Етапи реалізації стратегії управління людськими ресурсами.

19. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії управління людськими ресурсами і шляхи їхнього подолання.
20. Нові завдання служби управління стратегічного управління людськими ресурсами.
21. Ключові ролі фахівців служби управління стратегічного управління людськими ресурсами.
22. Компетентність фахівців служби управління стратегічного управління людськими ресурсами.
23. Стратегічна роль керівника служби управління людськими ресурсами.
24. Комбінація різних варіантів стратегій стратегічного управління людськими ресурсами організації.
25. Розвиток компетенції персоналу в умовах стратегічного управління.
26. Сутність і типи організаційних культур.
27. Формування організаційної культури.
28. Методи формування й підтримки ефективної організаційної культури.
29. Сучасні тенденції розвитку стратегій управління людськими ресурсами.
30. Зародження й розвиток організацій, що самонавчаються
31. Закордонний досвід стратегічного управління людськими ресурсами
32. Перспективи розвитку стратегічного управління людськими ресурсами.
33. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.

34. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації, стратегія управління розвитком людських ресурсів.
35. Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
36. Ігромоделювання як особливий вид акмеологічної технології.
37. Сутність і проблеми розвитку педагогічного мислення.
38. Закони, принципи розвитку і стратегічного управління людськими ресурсами.
організації.
39. Синергетическая парадигма управління розвитком.
40. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів.

ІНДИВІДУАЛЬНО-КОНСУЛЬТАТИВНА РОБОТА

У студентів денної форми навчання індивідуально-консультативна робота обсягом 8 години включає індивідуальні заняття з викладачем з метою підвищення рівня їх підготовки та розвитку індивідуальних творчих здібностей, консультації, перевірку виконання індивідуальних завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Для студентів вечірньої форми навчання індивідуально-консультативна робота навчальним планом не передбачена.

Для студентів заочної форми навчання 4 години індивідуально-консультативної роботи відведено на консультування у викладача з питань виконання індивідуальних практичних завдань за місцем роботи.

Індивідуальні консультації проводяться викладачем за графіком, затвердженим кафедрою.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

7. Предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу.

8. Еволюція форм спільної діяльності і становлення кадрового менеджменту. Еволюція концепцій УЧР. УЛР в системі сучасного менеджменту. Кадровий менеджмент: від управління персоналом до УЛР.

9. Сутність стратегічного УЛР організації

10. Теорії управління про роль людини в організації. Об'єктивні передумови появи теорії ЛР.

11. Роль і значення процесного, системного та ситуаційного підходу в розвитку теорії ЛР. Специфіка ЛР як об'єкта управління на відміну від усіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.).

12. Концепції управління персоналом: використання трудових ресурсів (замість людини - функція труда), управління персоналом (людина-посада), управління людськими ресурсами (людина особий ресурс в організації), управління людиною (людина-головний суб'єкт і особливий об'єкт управління). Аналіз проблем управління розвитком з позицій - «людина як ресурс» і «людина як суб'єкт» управління (Л.І.Евенко).

13. Людські ресурси організації з позицій системного аналізу.

14. Концептуальні представлення розвитку ЛР організації. Концепція УЛР в США, Європі, Японії. Ключові концепції УЛР.

15. Основні стадії розвитку концепцій УЛР. Первинні концепції УЛР: модель відповідності і Гарвардська модель.

16. Стратегічна природа УЛР. Поняття «стратегія» організації і стратегії УЛР, як проблема теорії і практики. Ознаки стратегічного УЛР.

17. Визначення стратегічного УЛР. Значення стратегічного УЛР. Цілі стратегічного УЛР.

18. Зв'язок політики і стратегії, політики УЛР і стратегії УЛР, політики і стратегії організації з політикою і стратегії УЛР. Категорії стратегічного управління.

19. Взаємозв'язок категорій теорії стратегічного управління. Закони управління.
20. Цілі та місія організації. Стратегія, методи, технології управління.
21. Закони і принципи стратегічного управління . Синергетична парадигма управління.
22. Варіанти стратегій розвитку організації й відповідні їм стратегії УЛР: підприємництва, динамічного зростання, прибутку, ліквідації, зміни курсу.
23. Основні підходи до стратегічного УЛР. Ресурсна орієнтація.
24. Типи стратегій ЛР. Типи кадрових стратегій. Критерії ефективної стратегії ЛР.
25. Методологія та методи розробки стратегії ЛР. Реалізація стратегій УЛР.
26. Фактори, що впливають на стратегічне УЛР. Зарубіжний досвід УЛР.
27. Стратегічне управління розвитку ЛР в організації на основі закордонного досвіду.
28. Необхідність стратегічного УЛР в українських умовах.
29. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми керування розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства.
30. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини- стратега. Понимание особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини.
31. Процес розвитку психических механізмів стратегічного суб'єкта.
32. Акмеологія як ідеологічна основа стратегічного УЛР. Поняття вершини розвитку, досягнення "Акме".
33. Інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління.
34. Поняття трудового потенціалу працівника в організації.

35. Поняття діяльності, здібностей, особистості, мислення персоналу. Теорія розвиваючої діяльності в мові схематичних зображень.

36. Практичні проблеми в організації розвитку ЛР організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і ЛР організації. Психотехніка , психодинаміка та психокорекції .

37. Ігроводелірованіє як метод психологічного дослідження . Мислетехніка і формування вищих абстракцій. Культура мислення і нові педагогічні технології. Рефлексія і самосвідомість як основасаморазвітія особистості. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.

38. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотіческій, сіміотіческій, логічний та онтологічні рівні розвитку мислення.

39. Застосування методу Г. Гегеля у розвитку мислення . Застосування логіки ВАК (сходження від абстрактного до конкретного) для побудови понятійно-категоріального апарату управлінського мислення .

40. Розвиваючі ігри та розвиток креативного потенціалу ЛР. Методи і засоби самоорганізації і педагогічної організації в навчальних процесах . Інноватика і стратегічне управління в сфері освіти.

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

42. Западня глобалізації.Зміна ролі працівника в глобальній економіці і виробництві. Міжнародні аспекти УЛР.

43. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства. Національні варіанти масової культури.

44. Генезис уявлень про масову культуру у вітчизняній і зарубіжній традації.

45. Масова культура і засоби масової комунікації в системі стратегічного управління ЛР.

46. Вплив масової культури на глибинні шари психіки, вивільнення інстинктів , ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

47. Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації . Вплив масової елітарної народної культури на стратегічне УЛР в сучасному світі.

48. Система цілей стратегічного УЛР організації - основа функціонального поділу праці.

49. Основні положення стратегії розвитку організації як основи проектування систем УЛР.

50. Система стратегічного УЛР.

51. Аналіз факторів зовнішнього середовища, що впливають на стратегію УЛР.

52. Цілі, завдання, показники кадрового забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

53. Завдання діловодного забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

54. Нормативно-методичне забезпечення системи стратегічного УЛР організації.

55. Правове забезпечення системи стратегічного УЛР організації, сутність і завдання.

56. Інформаційне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його зміст.

57. Технічне забезпечення системи стратегічного УЛР організації, його призначення та сутність.

58. Сутність кадрової політики та її особливості на сучасному етапі. Основні напрямки кадрової політики.

59. Типи кадрової політики та їх характеристика. Методи реалізації кадрової політики, їх суть і різновиди (адміністративні, економічні та соціально - психологічні).

60. Кадрова політика і стратегія управління організацією. Складові ефективності реалізації кадрової політики і стратегії УЧР.

61. Особливості регулювання професійного розвитку. Стратегічне управління нововведеннями в роботі з розвитку людських ресурсів.

62. Маркетинг персоналу організації як філософія УЛР. Маркетингова функція в кадровій політиці.

63. Основні аспекти формулювання (визначення) стратегії управління людськими ресурсами. Класифікація стратегії УЛР.

64. Послідовність формулювання стратегії УЛР.

65. Зміст процесу розробки стратегії УЛР.

66. Стратегія УЛР, як елемент стратегії управління організацією.

67. Орієнтація стратегії УЛР на якість людських ресурсів, що забезпечують конкретна перевага організації.

68. Складові стратегії УЛР: цілі організації, її ресурси та обмеження по ним, розвиненість системи УЧР, якість людських ресурсів і т.п.

69. Види стратегії розвитку організації і відповідні їм стратегії УЧР.

70. Організаційні стратегії: організаційного розвитку, управління культурою, управління змінами, розвитку трудових відносин.

71. Функціональні стратегії: забезпечення ресурсами, управління ефективністю, розвитку ЧР, винагороди, трудових відносин.

72. Ціль, завдання й вимоги до реалізації стратегії УЛР.

73. Правила, які необхідно враховувати керівництву для успішної реалізації стратегії УЛР.

74. Мета й завдання реалізації стратегії УЛР.

75. Етапи реалізації стратегії УЛР.

76. Бар'єри, що перешкоджають реалізації стратегії УЛР та шляхи їх подолання.

77. Фактори, що сприяють формуванню невідповідності теорії і практики стратегічного УЛР.

78. Фактори, що впливають на формування і реалізацію стратегії УЛР.
79. Обґрунтування необхідності стратегічної служби. Взаємодія з лінійними керівниками.
80. Вимоги до механізму формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби.
81. Організаційний механізм формування і розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби.
82. Взаємодія розвитку кадрового потенціалу стратегічної служби та економічної конкурентоспроможності організації.
83. Становлення і розвиток організаційного механізму формування та розвитку стратегічної служби, як важливого напрямку інвестування.
84. Умови для підвищення якості роботи служби УЛР.
85. Ключові ролі фахівців служби УЛР.
86. Компетентність фахівців служби УЛР. Основні навички, якими повинні володіти працівники служби як ділові партнери.
87. Стратегічна роль керівника служби УЛР. Характеристики, що визначають стратегічну роль керівників служби УЛР.
88. Характеристика економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.
89. Методи розрахунку економічної ефективності. Методи розрахунку результатів і витрат, пов'язаних з удосконаленням УЛР.
90. Методика оцінки економічної та соціальної ефективності вдосконалення УЛР.
91. Акмеологія в системі наук про професіональну діяльність менеджерів по персоналу. Професіонально-психологічний аспект їх продуктивної діяльності.
92. Ігроделювання як особливий вид акмеологічної технології.
93. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.
94. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння особистістю себе і своєї професійної діяльності). Технологія тілесно-

орієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан хронічної втоми).

95. Сутність гри і типологія ігор. Мова схематизованих збережених. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

96. Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри. Прикладні психотехнології.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание /Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2012.
2. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. М., 2011.
4. Анисимов О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология. В 2-х т.-М.: ФГОУ РосАКО АПК, 2010.т.2. Рефлексия опыта.
5. Анисимов О.С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая. Минск, УП»Техпринт» 2011.
6. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник /Л. Карташова; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : Инфра-М, 2011
7. Комисарова Т. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: Дело, 2011.
8. Колпаков В.М., Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2012.
9. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб.пособие для студентов вузов. - К.: МАУП, 2012.

10. Никифоренко В.Г. Стратегічне управління людськими ресурсами: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – Одеса: Атлант, 2014.

11. Никифоренка В.Г. Управління розвитком людських ресурсів в Україні: Монографія / МОН України. Одеський держ. економічний унів-тет. – Одеса, ПАЛЬМІРА, 2011.

12. Петрович, М.В. Управление персоналом: учеб. пособие/ М.В. Петрович. – Минск: Амалфея, 2013.

13. Травин В.В. Управление человеческими ресурсами: учеб.-практич. пособие/ В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М.: Дело, 2013.

14. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / [Н.А. Горелов и др.]; под ред. И.А. Максимцева. – М.: Юрайт, 2012.

15. Зубра, А.С. Искусство обращения с людьми (Управленческая этика) / А.С. Зубра. — Минск: Дикта, 2010.

16. Шапиро С. А. Управление человеческими ресурсами / С. А. Шапиро. - М.: Гросс Медиа, 2005.

Додаткова

17. Антикризисное управление персоналом организации : учеб. пособие / А. Н. Митин - СПб. : Питер, 2013.

18. Аширов, Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д. А. Аширов. - М. : Проспект, 2010.

19. Арсеньев Ю.Н. Шелобаев С.И. Управление персоналом: Модели управления – М.: ЭКСМО, 2010.

20. Базаров Т.Ю. Управление персоналом – М. : ЮНИТИ , 2011.

21. Бовин, А. А. Управление инновациями в организациях : учеб. пособие / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. - 3-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2012.

22. Бухалков, М. И. Управление персоналом : развитие трудового потенциала : учеб. пособие / М. И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2012.

23. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2012.

24. Денисова А.Л., Каркуленко Н.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебно-методическое пособие. - М.: Финакадемия, Институт делового администрирования и бизнеса, 2011.

25. Ильина Л.О. Рынок труда и управления человеческими ресурсами: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2012.

26. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2012.

27. Колпаков В.М. Самоменеджмент: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011.

28. Коновалова, В.Г. Управление организационной культурой: учеб. пособие/ В. Г. Коновалов ; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012.

29. Кремень В.Г. Філософія людино центрizmu у світлі національної ідеї Вис. Осв. №1 2011.

30. Латфуллин Г. Р. Теория организации [Текст] : учебник для студентов вузов, обуч. по спец. 061100 Менеджмент организации, 061000 Гос. и муниципал. управление / Г. Р. Латфуллин; А. В. Райченко. - СПб.: Питер, 2010.

31. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник.- М.: Финпресс, 2011.

32. Основы наукоемкой экономики (знания – креативность - инновации): Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева, М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010.

33. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2010.

Періодичні видання

1.Журналы “Персонал” (Межрегиональная академия управления персоналом, Киев); „Управление персоналом” (Киев).

2.“Проблемы теории и практики управления” (Международный совет стран –

членов Междунар. науч.-исслед. ин-та проблем управления, Москва).

3.“Україна: аспекти праці” (фірма “Праця”, Київ).

4., „Персонал микс” (научно-практический журнал по вопросам управления,

С.-Петербург).

5., „Отдел кадров” (практический журнал по управлению персоналом, Киев). „Справочник кадровика” (для эффективной работы кадровой службы, Киев).

Интернет ресурсы

Журнал «Кадровик» – www.kadr-press.ru.

1. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru.
2. Журнал «Кадры предприятия» – www.dis.ru.
3. Журнал «Персонал-микс» – <http://www.personal-mix.ru>.
4. Журнал «Справочник кадровика» – <http://sk.kadrovik.ru>.
5. Журнал «Справочник по управлению персоналом» – <http://sup.kadrovik.ru>.
6. Журнал «Труд за рубежом» – <http://www.bulleten.nm.ru>.
7. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://www.jomaltiso.by.ru>.
8. Журнал «Управление развитием персонала» – www.grebennikov.ru.
10. Журнал «Управление человеческим потенциалом» – www.grebennikov.ru.
11. (Проводник в мире персонала) www.hr-zone.net
12. (Сообщество менеджеров) www.e-xecutive.ru
13. (Кадровый менеджмент) www.hrm.ru
14. (Кадровый портал) www.headhunter.ru