



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ
“Стратегічний кадровий менеджмент”**

(ДЛЯ МАГІСТРІВ)



Київ 2016

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

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 " Стратегічний кадровий менеджмент " (для магістрів). - К.: МАУП, 2016. - 55 с.

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

Мета дисципліни "Стратегічний кадровий менеджмент" - допомогти студентам сформувати знання, навички і уміння оволодіння студентами комплексом знань, вмінь і навиків в області теорії и практики стратегічного кадрового менеджменту, виконувати функціональні обов'язки персоналу управління стратегічного рівня.

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

Завдання самостійної роботи студентів:

- сприяти розумінню студентами сутності та соціальної значущості стратегічного управління кадрами в сучасних умовах, місця й ролі курсу в системі управління та у формуванні якостей менеджера;
- допомогти розвивати фахові якості відповідно до службового статусу в ієрархії управління;

- засвоїти методологічні засади стратегічного кадрового менеджменту, а також набути навичок використання соціальних і психологічних технологій стратегічного управління кадрами;

- ознайомити студентів, які самостійно вивчають курс "Стратегічний кадровий менеджмент", з основними завданнями і змістом цієї дисципліни, особливостями освоєння, літературою з теорії та практики стратегічного управління на підприємствах.

МАУП

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

ДИСЦИПЛІНИ

“Стратегічний кадровий менеджмент”

Назва змістового модуля і теми
Змістовий модуль I. Теоретико методологічні основи стратегічного кадрового менеджменту
Тема 1. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління
Тема 2. Концептуально-технологічні основи підготовки кадрів у сфері стратегічного управління
Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
Тема 4. Стратегічна діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
Тема 5. Керівник у системі стратегічного управління
Тема 6. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами
Змістовий модуль II Реалізація функції стратегічного кадрового менеджменту
Тема 7. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії
Тема 8. Стратегічне управління людськими ресурсами та маркетингом персоналу
Тема 9. Стратегічне управління розвитком персоналу
Тема 10. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
Тема 11. Методи та технології стратегічного управління кадрами
Модульний контроль II
Змістовий модуль III. Розробка кадрової політики і стратегії організації
Тема 12. Основи акмеологічного тренінгу
Тема 13. Розробка кадрової політики і стратегії організації (Ділова гра з елементами акмеологічного тренінгу)
Разом годин: 120

Форми контролю: усне опитування – У; контрольні роботи – КР; перевірка конспектів - ПК; перевірка завдань для самостійної роботи – СР; тестування -Т; колоквиум – К; модульна контрольна робота –МКЗ ; ділова гра-ДГ

Зміст

самостійної роботи з дисципліни „Стратегічний кадровий менеджмент”

Змістовий модуль I. Теоретико методологічні основи стратегічного кадрового менеджменту

Тема 1. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління

1.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Основною метою зайняття є - знайомство навчаних з системою понять використовуваних в теорії і практиці стратегічного кадрового менеджменту. Розгляд проблематики становлення наукового напрямку, що отримав назву системи знань про СКМ, передбачає дотримання історичного підходу. Дуже корисним є усвідомлення еволюції методологічних принципів дослідження СКМ як цілісної системи, вивчення якої вимагає адекватного їй синтезу знань, отриманих окремими суспільними та природничими науками.

Студентам необхідно утямити об'єктивну причину феномену СКМ і сформувати своє розуміння.

Основні питання для розуміння:

1. Джерела розвитку СКМ.
2. Об'єкт і предмет СКМ. Стратегічні концепції управління персоналом.
3. Особливості підготовки управлінської та національної еліти.

1.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Предмет курсу - ..., СКМ - ..., Стратегія - ..., Стратегічна ціль - ..., Соціальні закони - ..., Закони управління - ..., Інформація - ..., Стратегічна служба - ...

2.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 1. Тема 2. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління

1. Об'єкт і предмет курсу, його завдання. Логіка викладу навчального матеріалу і структура курсу.
2. Еволюція форм спільної діяльності і становлення СКМ. Сутність СКМ.
3. СКМ - галузь діяльності вищого керівництва організації.
4. Необхідність створення стратегічних служб організацій і країни.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Геополітичне положення України. Цивілізаційне самовизначення України в ХХІ столітті.
2. Джерела розвитку стратегічного кадрового менеджменту (СКМ) у поглядах, теоріях, концепціях.
3. Стратегічні концепції управління персоналом за кордоном. Концепція "людського капіталу".

В результаті опрацювання даної теми студент повинен:

знати:

- предмет, завдання та зміст дисципліни "СКМ";
- сутність основних категорій та понять;
- історію становлення, розвиток і закономірності послідовних трансформацій СКМ;
- відмінність стратегічного управління від інших наук, що вивчають управління;

уміти:

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

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Геополітичне положення України. Цивілізаційне самовизначення України в ХХІ столітті.
2. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління
3. Об'єкт, предмет і категорії стратегічного кадрового менеджменту.
4. Категорії стратегічного управління. Моделі стратегічного управління.

5. Шляхи створення нової управлінської еліти.
6. Формування системи стратегічних суб'єктів управління в країні.

Завдання :

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

Література: [3,4,5,10,19,23,32,60,99,121]

Тема 2. Концептуально-технологічні основи підготовки кадрів у сфері стратегічного управління

2.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Основною метою заняття є - знайомство навчаних з досвідом стратегічного управління кадрами, з історичною трансформацією теорії та практики СКМ.

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

При вивченні теми слід звернути увагу на: взаємозв'язок основних категорій теорії стратегічного управління, аналіз існуючих концепцій стратегії, стратегічне мислення як «секрет» підготовки кадрів у сфері стратегічного управління, метод Г. Гегеля у сфері підготовки стратегічно мислячих кадрів і розробки кадрової політики і стратегії, сучасні проблеми підготовки кадрів у сфері стратегічного управління.

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 СКМ, специфіку стратегічного управління кадрами.

2.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Парадигма-..., Закони управління-..., Цілі стратегічного управління кадрами-..., Форми стратегічного управління-..., Методологія - ..., Стратегічне мислення-..., Рівнева концепція розвитку-..., Метод Г.Гегеля - ... , Синергетична антропологія-..., Духовний розвиток- ..., Критерії стратегічного мислення.

2.3. Семінарське заняття

СЕМІНАР 2. Тема 2. Концептуально-технологічні основи підготовки кадрів у сфері стратегічного управління

1. Природа і компоненти стратегії у версіях сучасних авторів.
2. Стратегічне мислення як «секрет» підготовки кадрів у сфері стратегічного управління.
3. Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотичний, сіміотичний, логічний та онтологічний рівні.
4. Сучасні проблеми підготовки кадрів у сфері стратегічного управління.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Стратегії людського життя в рамках стратегічного кадрового менеджменту.
2. Метод Г. Гегеля у сфері підготовки стратегічно мислячих кадрів і розробки кадрової політики і стратегії.
3. Синергетична антропологія як нова гуманітарна парадигма.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- концептуально-технологічні основи підготовки кадрів у сфері стратегічного управління;
- основні результати новітніх досліджень з проблем СКМ;
- стратегії людського життя в рамках стратегічного кадрового менеджменту;
- поняття розсудливого і розумного мислення в німецькій класичній філософії (І. Канта і Г. Гегеля) і сучасної дійсності.

уміти:

-застосовувати знання основ стратегічного управління організації в межах стратегій і механізмів їх реалізації;

-опанувати понятійним апаратом в області СКМ;

-практично використати розуміння концепцій СКМ.

бути ознайомленим:

-із сучасними концепціями у сфері СКМ;

-з методами, техніками, технологіями передових шкіл управління з підготовки керівників стратегічного управління.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1.Стратегія в житті людини і суспільства.

2.Поняття "стратегія". Аналіз існуючих концепцій стратегії.

3.Природа і компоненти стратегії у версіях сучасних авторів.

4.Метод і стратегія. Класифікація стратегій.

5.Стратегії людського життя в рамках стратегічного кадрового менеджменту.

6.Рівнева концепція розвитку стратегічного мислення: досіміотичний , сіміотичний, логічний та онтологічний рівні.

7.Метод Г. Гегеля у сфері підготовки стратегічно мислячих кадрів і розробки кадрової політики і стратегії.

Завдання :

1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

2.Підготуйте до виступу на семінарі.

3.Підготуйте реферат на задану тему.

Література [4,5,13,14,22,36,42,52,54,114]

Тема 3. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

3.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є систематизувати знання про людину як біосоціальну і духовну систему органічно вбудованої у біосферу планети. На цій основі показати роль і місце людини у сучасному світі, важливість його

стратегічного бачення в життєдіяльності (при реалізації власних потреб) і діяльності (при реалізації норм в соціумі). При вивченні теми необхідно утямити, що підготовка " стратега" вимагає інноваційного підходу до вирішення цієї проблеми. На сьогодні в системі освіти відсутня орієнтація на розвиток мислення людини, особливо стратегічного мислення. 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. Потрібний розвиток стратегічного мислення у керівників стратегічного рівня управління. З цією метою необхідно стратегічне самоуправління розвитком, формування професійних компетенцій: професійне самовизначення; розвиток свідомості, самосвідомості, волі, рефлексії тощо механізмів вищої психіки. Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням умов, що сприяють якісному розвитку мислення людини.

3.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Мислення- ..., Методологія- ..., Рефлексія- ..., Самоменеджмент- ..., Філософія людиноцентризму -..., Феномен людини- ..., Професійне самовизначення- ..., Суб'єктогенетичний підхід - ...

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- основні закономірності в розвитку природи і суспільства, моделі стратегічного управління кадрами ;
- роль і місце людини в сучасній системі управління трудовими ресурсами, ефективні підходи до обліку людського фактора в управлінні персоналом в організаціях;
- як формується картина (модель) світу людини;
- сучасні проблеми підготовки кадрів у сфері стратегічного управління;
- методи і технології сучасного інформаційно-психотехнологічного впливу;

-роль мислення в життєдіяльності і діяльності людини.

уміти:

- практично використати логіко-психологічні і методологічні основи стратегічного управління кадрами;
- використати методи і технології самоменеджмента досягнувши поставлених стратегічних цілей.

бути ознайомленим:

-із сучасними концепціями у сфері рішення проблеми використання логіко-психологічних і методологічних основ в стратегічному управлінні людиною.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Стратегії людського життя в рамках стратегічного кадрового менеджменту.
2. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
3. Людина як самокерована біосоціальна і духовна система.
4. Суб'єкто-генетичний підхід у стратегічному кадровому менеджменті.
5. Самоуправління розвитком людини як фактор стратегічного кадрового менеджменту.
6. Моделювання самоуправління (самоменеджменту) розвитком.
7. Стратегічне самоуправління розвитком.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

Література [4,5,11,14,31,35,51,52,56,
59,91,95,103,112,124,127]

Тема 4. Стратегічна діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

4.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є знаомство з основами теорії діяльності і її використанні в в стратегічному кадровому менеджменті. При вивченні теми необхідно утямити, що стратегічна діяльність - основа політики і стратегії,

філософсько- онтологічні основи визначають спрямованість підготовки " стратега", формування у нього стратегічного мислення, здійснення стратегічного управління в системі діяльності.

Необхідно утямити, що предметом СКМ є діяльність макроуправлінців по реалізації функції стратегічного управління кадрами. Підготовка стратегів виступає як завдання СКМ. Реалізація функції СКМ формує вимоги до системи освіти в області стратегічної підготовки кадрів. Проблеми стратегічної педагогічної діяльності.

4.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Картина мира діяльності-..., Універсум діяльності - ..., Функції абстрагування- ..., Онтології- ..., Рефлексивно-розумової позиції- ..., Системи діяльності - ..., Теорія діяльності- ...

4.3 ПРАКТИЧНЕ ЗАЙНЯТТЯ 1. ТРЕНИНГ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СХЕМОТЕХНИКИ

Цели:

- Понимание требований к работе со схемотехническими изображениями;
- Навыки оформления содержания управленческих ситуаций в языке схемотехнических изображений;
- Навыки организованного понимания содержания схемы;
- Умения по совершенствованию своей мысли за счет ее схемотехнического оформления;
- Различение существующих типов схем.

Тема: Розвиток навичок управлінської схемотехніки	
Зміст: Ввідна частина. Знайомство учасників тренінгу з цілями, завданнями і правилами тренінгу. Схемотехніка і розвиток управлінського мислення	Тривалість: 2 години
	Тренер:

<p>перспективна сторона). Обговорення тих завдань управлінця (аналітика) в яких застосування зображень схемотехнік дає максимальний ефект (прагматична сторона). Схема як засіб полегшення взаєморозуміння в професійній управлінській діяльності. Фіксація очікувань учасників від тренінгу. Корекція самовизначення учасників до тренінгу.</p>	<p>Курс призначений: Для управлінців середньої і вищої ланки, а також для представників управлінських аналітичних служб, що бажають</p>
<p>Основна частина. Виконання учасниками завдання по схематизації змісту тексту з управлінською ситуацією (за бажанням учасників: управлінська ситуація дається тренером або береться зі своєї практики).</p>	<p>підвищити рівень використання схематичних зображень у своїй практиці</p>
<p>Демонстрація результатів схематичного оформлення управлінської ситуації. Аналіз позитивних і негативних сторін схем, представлених учасниками. Виявлення помилок у використанні схематичних зображень при інтерпретації управлінської ситуації.</p>	<p>Необхідна попередня підготовка: Наявність досвіду використання схем у викладі своїх думок.</p>
<p>Мікро-консультація тренера по типових помилкам і утрудненням у використанні схематичних зображень (порушення принципу безперервності процесів; відсутність структурності зображення; абстрактно-конкретна різнорідність зображення; втрата істотного; "перевантаження" зайвими деталями; символна неадекватність зображення змісту тексту; домінування знакового над символним; зміщення "емпіричного" і "концептуального" змісту в схемі; "бідність" образотворчих засобів; суб'єктивізм у використанні символів (не розуміння сенсу символів іншими); порушення правил синтезування елементів схеми; неповнота відбитого в схемі змісту, зображення того, що відсутній в змісті тексту та ін.).</p>	<p>Кількість учасників : 6-10 чол.</p>
<p>Консультація тренера по: типам схематичних зображень (СІ), основним елементам СІ і правилам</p>	

<p>синтезування, балансу знакового і символного в СІ, правилам узагальнення змісту при використанні СІ, утриманню абстрактно-конкретної однорідності в застосуванні СІ і ін. Виконання учасниками завдання по розкриттю змісту запропонованих схем по управлінській темі. (Кожному учасникові дається схема, зміст якої він повинен розшифрувати. Після цього, кожен з учасників демонструє результати своєї роботи іншим. Здійснюється спільний аналіз правильності розшифровки схеми під керівництвом тренера. Закінчується фаза загальними зауваженнями і коментарями тренера.) Схематизація учасниками управлінських текстів. (Кожному учасникові дається 2-3 тексти з управлінської тематики, зміст яких йому необхідно зображувати схематично. У ході і після виконання завдання тренер дає індивідуальні поради по адекватному схематичному оформленню запропонованого тексту. Закінчується фаза загальними коментарями і рекомендаціями тренера.</p> <p>Завершальна частина. Підведення підсумків роботи на тренінгу. Аналіз типових труднощів, що залишилися, і шляхів самостійного їх подолання. Загальні підсумки і рекомендації тренера.</p>	<p>Отримувані навички/знання :</p> <p>Розрізнення типів і характеру схем;</p> <p>Розуміння загальних вимог до роботи з схематичними зображеннями;</p> <p>Усвідомлення правил побудови і "прочитання" управлінських схем;</p> <p>Навички оформлення змісту управлінського тексту в мові схематичних зображень;</p> <p>Навички організованого розуміння змісту схеми;</p> <p>Уміння по вдосконаленню своєї думки за рахунок її схематичного оформлення.</p>
	<p>Рекомендоване продовження навчання :</p> <p>Самостійна робота по розвитку своїх навичок використання схематичних зображень у своїй професійній практиці</p>

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

-структуру діяльності;

- основи теорії діяльності;

-особливості стратегії та діяльності стратега з рефлексивно-розумової позиції.

уміти:

- практично використати онтології як засоби стратегічного конструювання систем діяльності;

-формувані системи стратегічних суб'єктів управління в країні.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
2. Об'єкт і предмет стратегічного кадрового менеджменту.
3. Поняття діяльності. Принципи аналізу стратегічної кадрової діяльності.
4. Поняття про загальну теорію стратегічної діяльності.
5. Життєдіяльність і діяльність, представлені мовою схем і символів.

Завдання :

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

Література [4,5,23,26,48-50,55,75,130-132]

Тема 5. Керівник у системі стратегічного управління

5.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є знайомство із станом професійної підготовки керівників стратегічного рівня управління, вимогами до керівника стратегічного рівня як стратега , суб'єкта стратегічного управління.

Вивчаючи дану тему, перш за все необхідно звернути увагу на причини невиконання функції стратегічного управління топ- менеджерами та шляхи рішення цієї проблеми: діагностика природних задатків управлінців, використання розвивальної педагогіки в системі підготовки майбутніх стратегів , розвиток стратегічних здібностей, надання можливості самореалізації в діяльній системі.

Завершити вивчення теми необхідно з'ясуванням особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії. Ця підготовка вимагає зміни освітніх форм (ігromodelювання), управління розвитком здібностей, нового мислення в управлінні.

5.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Суб'єкт стратегічного управління - ..., Стан професійної підготовки - ..., Діагностика природних задатків - ..., Игротехническая парадигма - ..., Нове мислення в управлінні - ..., Державне мислення- ...

5.3 СЕМІНАР 2. Тема 5. Керівник у системі стратегічного управління

1. Характеристика стану професійної підготовки керівників стратегічного рівня управління.
2. Керівник як суб'єкт стратегічного управління та умови стратегічного успіху
3. Особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Загальні вимоги до керівника стратегічного рівня.
2. Управління розвитком здібностей керівника: ігromodelьна парадигма.
3. Державне мислення: огляд концептуально-технологічних ідей.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- загальні вимоги до керівника стратегічного рівня, професійні якості менеджерів вищої кваліфікації ;
- причини невиконання функції стратегічного управління топ- менеджерами та шляхи рішення цієї проблеми;
- особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії;
- основні культури мислення і нові педагогічні технології.

уміти:

- використовувати в процесі виконання службових обов'язків знання в області вітчизняної і світової культури стратегічного управління, культурологічні навички й уміння;
- діагностувати природні завдатки specialistів стратегічного рівня, використати розвиваючу педагогіку в системі підготовки майбутніх стратегів;
- розвивать стратегічні здібності.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Керівник у системі стратегічного управління.
2. Керівник як суб'єкт стратегічного управління та умови стратегічного успіху.
3. Загальні вимоги до керівника стратегічного рівня.
4. Аналіз існуючих версій стратегічного мислення. Нове мислення в управлінні.
5. Особливості підготовки керівників (менеджерів) вищого рівня управлінської ієрархії.

Завдання :

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

Література [6-10,20,24,34,46,
47,73,100,106,123,-125]

Тема 6. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами

6.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є вивчення теоретико-методологічних основ акмеології, акмеологічне вивчення людини як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності, акмеології, як ідеологічної основи стратегічного кадрового менеджменту.

При вивченні теми звернути увагу на те що акмеологічний підхід забезпечує досягнення вершин особового і професійного розвитку людини, управлінця. Для вирішення цього завдання використовуються акмеологічні

технології в стратегічному кадровому менеджменті і здійснюється акмеологічний супровід росту і розвитку професійного потенціалу.

6.2 Термінологічний словник

Студент повинен дати визначення наступних термінів:

Акмеологія- ..., Предмет акмеології - ..., Акмеологічні резерви - ..., Акмеологічне вивчення людини- ..., Професійно-акмеологічні пріоритети-..., Потенціал- ..., Акмеологічна служба- ...

ПРАКТИЧНЕ ЗАЙНЯТТЯ 2. ТЕМА: Акмеологічні резерви розвитку творчого потенціалу особистості. (Зміст тренінгу уточнюється виходячи з рівня підготовки навчаних).

Основні питання для розуміння:

1. Акмеологічні резерви розвитку творчого потенціалу особистості: когнітивної сфери, Я-концепції, рефлексивної культури, саморегуляції психічних станів.

2. Акмеологія — ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- теоретико-методологічні основи акмеології;
- предмет акмеології та її місце в системі наук;
- методологічні принципи і методи акмеології;
- акмеологічні резерви розвитку творчого потенціалу особистості.

уміти:

- використати в СКМ акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті;
- здійснювати акмеологічний супровід росту і розвитку професійного потенціалу.

бути ознайомленим:

- з результати дослідження проблем акмеології.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.

2. Акмеологія - ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту.
3. Професіоналізм як ціль стратегічного кадрового менеджменту.
4. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.

1. Завдання :

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

Література [1,3,5,7,13,17,20,29,54]

Змістовий модуль II. Реалізація функцій стратегічного кадрового менеджменту

Тема 7. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії

7.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою заняття є закріплення знань по теоретико-методологічним основам розробки кадрової політики і кадрової стратегії і переробка їх в стійкі вміння і навички. 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».

7.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Політика- ..., Кадрова політика -..., Кадрова стратегія- ..., Технологічний цикл кадрової політики- ..., Стратегічний маркетинг-...

7.3 СЕМІНАР 4. Тема 7.Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії

1.Теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.

2.Аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії.

3.Досвід розробки і реалізації кадрової політики та стратегії.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1.Методологія в системі стратегічного кадрового менеджменту.

2.Концептуальна модель кадрової політики та стратегії.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

-теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії;

-досвід розробки і реалізації кадрової політики;

- методи, які використовуються при розробці кадрової політики і кадрової стратегії.

уміти:

- виконувати аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії;

- організовувати стратегічну кадрову діяльність.

ознайомитися:

-із сучасними концепціями у сфері стратегічній кадровій діяльності;

-з методами, техніками, технологіями, що використовуються передовими школами СКМ.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.

2. Методологія в системі стратегічного кадрового менеджменту.

3. Теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
4. Аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії.

Завдання :

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

Література [5,15,32,41,59,107,111,116]

Тема 8. Стратегічне управління людськими ресурсами та маркетингом персоналу

8.1Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є вивчення управління людськими ресурсами та маркетингом персоналу як об'єкту СКМ. При вивченні теми необхідно звернути увагу на роль стратегічного управління людськими ресурсами в процесі життєдіяльності суспільства, на практиковані у світовій практиці підходи в СКМ, на стратегічний взаємозв'язок політичної, матеріальної та духовної сфер.

8.3 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Стратегічне управлінське рішення - ..., Стратегічний механізм управління - ..., Система освіти - ..., Стратегічний маркетинг персоналу- ..., Стратегічні потреби в персоналі -...

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- концептуальні основи системи управління кадрами;
- особливості проектування системи стратегічного управління персоналом.;
- якісні особливості людських ресурсів в Україні.

уміти:

- здійснювати стратегічне планування потреби в персоналі;
- використовувати методи і прийоми стратегічного управління людськими ресурсами та маркетингом персоналу.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Стратегічне управління маркетингом персоналу.
2. Стратегічний маркетинг персоналу.
3. Організація інформаційного забезпечення на ринку праці.
4. Функціонування ринку кадрової інформації.
5. Стратегічне планування потреби в персоналі.

Завдання :

- 1.Опрацюйте рекомендовану літературу.

Література [1,4,5,8,12,38,39,62,122,135]

Тема 9. Стратегічне управління розвитком персоналу

9.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є підготовка навчаних до стратегічного управління розвитком персоналу. Необхідно усвідомити суть розвитку персоналу й особливості управління ім. Аналіз реальної практики показує, що методи управління розвитком персоналу використовуються на тактичному рівні. Тут знову проявляється проблема розвитку стратегічного мислення. Студенту необхідно зрозуміти, що якщо він хоче стати стратегом, то необхідно докласти значних зусиль для розвитку свого стратегічного мислення.

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

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

9.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Навчання -..., Воспитание-..., Розвиток- ..., Самовизначення- ..., Професійна орієнтація-..., Умови розвитку -...,Розвиток мислення-...Організована комунікація-...,Читання схем-...

Основні питання для розуміння:

- 1.Стратегічне управління функціонуванням і розвитком.
- 2.Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації.
- 3.Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- суть розвитку персоналу й особливості управління ім;
- стратегічне управління функціонуванням і розвитком;
- словник мови схематизованих зображень.

уміти:

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

Контрольні питання і навчальні завдання:

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

9. Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації.

10. Особливості самовизначення.

11. Професійна орієнтація.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

Література [5,10,20,25,31,35,46,66,72,79,123]

Тема 10. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

10.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є ознайомлення навчаних з основними ідеями елітизму, що визначають державну кадрову політику, особливостями формування управлінської еліти.

При вивченні теми слід звернути увагу сутність поняття "еліта", природу елітарних орієнтацій, особливості самовизначення по елітарним орієнтаціям.

Навчаному слід домагатися можливо глибшого розуміння ролі і місця еліти в суспільстві і державі. Необхідно на основі аналізу реалій дійсності дати собі відповідь - чи є управлінська еліта в Україні, чи сформована система підготовки національної еліти.

10.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Еліта- ..., Ідеї елітизму -..., Моделі елітизму- ..., Критерії елітизму- ..., Елітарні орієнтації -..., Псевдоеліта-...

10.3 СЕМІНАР 5. Тема 10. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту

1. Формування управлінської еліти. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.

2. Особливості самовизначення по елітарним орієнтаціям.

3. Проблеми самовизначення людини, персоналу.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

1. Основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику.
2. Сутність поняття "еліта".
3. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.

В результаті вивчення даної теми студент повинен:

знати:

- сутність поняття "еліта";
- основні ідеї елітизму;
- основні моделі елітизму.

уміти:

- використовувати критерії елітизму для визначення елітарності;
- обґрунтувати необхідності формування управлінської еліти;
- обґрунтувати умови для формування управлінської еліти.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
2. Сутність поняття «еліта».
3. Основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику.
4. Формування управлінської еліти.
5. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.
6. Сутність і природа елітарних орієнтацій.
7. Самовизначення по елітарним орієнтаціям.
8. Особливості самовизначення по елітарним орієнтаціям.

Завдання :

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

Література [2,3,5,10,11,15,43,45,90,100,121]

Тема 11. Методи та технології стратегічного управління кадрами

11.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Метою зайняття є засвоєння навчаними методів і технологій стратегічного управління кадрами. При вивченні теми слід звернути увагу на методи, соціальні та психологічні технології у сфері стратегічного управління кадрами. На сьогодні розроблені досить науково обгрунтовані методи та технології інформаційного і психологічні методи та технології стратегічного управління. Ці методики опрацьовані на практиці і можуть бути використані при маніпуляції свідомістю, управління опором персоналу підприємств організаційним змінам. Людина стала об'єктом інформаційно-психологічного впливу.

11.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

Організація - ., Життєвий цикл-. , Системи - ., Механізм- ...

СЕМІНАР 6. Тема 11. Методи та технології стратегічного управління кадрами

- 1.Інформаційно-психологічне управління.
- 2.Соціальні та психологічні технології у сфері стратегічного управління кадрами.
- 3.Кадри в умовах інформаційно-психологічних операцій. Маніпуляція свідомістю. Мішені маніпуляторів свідомістю.

Теми доповідей, рефератів, презентацій:

- 1.Інформаційно-психологічне управління.
- 2.Маніпуляція свідомістю. Мішені маніпуляторів свідомістю

Основні питання для розуміння:

- 1.Інформаційно-психологічне стратегічне управління.
- 2.Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.

В результаті опрацювання даної теми студент повинен:

знати:

-людина - об'єкт інформаційно-психологічного впливу;

-соціальні та психологічні технології у сфері стратегічного управління кадрами;;

-мішені маніпуляторів свідомістю;

-основи механізму інформаційно-психологічного стратегічного управління.

уміти:

-виконувати аналіз використовуваної рефлексії і інформаційно-психологічного управління;

-виконувати оцінку ефективності маніпуляції свідомістю, деформації мислення.

Контрольні питання і навчальні завдання:

1. Проблеми самовизначення людини, персоналу.
2. Організаційна культура як метод.
3. Управління опором персоналу підприємств організаційним змінам.
4. Рефлексивне управління.
5. Інформаційно-психологічне управління.
6. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління.
7. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.

Завдання :

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

Літературат [5,7,61,69,74,86,87,92,
97,102,128,129,134]

Змістовий модуль III. Розробка кадрової політики і стратегії організації. Акмеологічний тренінг

Тема 12. Основи акмеологічного тренінгу

12.1 Методичні вказівки до вивчення теми

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

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

12.2 Термінологічний словник

Студенту необхідно навести визначення наступних термінів і понять:

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

Контрольні питання і навчальні завдання:

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

2. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні.

Завдання :

1. Опрацюйте рекомендовану літературу.

2. Підготуйтеся до виступу на практичному занятті.

Література [5,10,22,26,46,54,110]

Тема 13. Розробка кадрової політики і стратегії організації (Ділова гра з елементами акмеологічного тренінгу)

13.1 Методичні вказівки до вивчення теми

Література [5,10,11,15,24,45,47,54]

Модульний контроль III.(Проводиться у формі ділової гри)

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

Практична підготовка студентів заочної форми навчання

Загальна інформація

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

Кожен студент отримує від кафедри управління персоналом теми контрольних робіт

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

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 спіранням на практику, або практично-теоретичне виконання роботи за варіантам. Номер контрольної роботи за загальною технологією дослідження студент отримує за номером свого прізвища в журналі, або заліковій відомості. Номер і тема контрольної роботи можуть бути наступними:

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ (РЕФЕРАТИВ)

1. Стратегічне управління персоналом у системі сучасного менеджменту.
2. Підсумки розвитку стратегічного кадрового менеджменту в концепціях і теоріях соціального розвитку і управління.
3. Еволюція функції стратегічного управління людськими ресурсами.
4. Сутність сучасного стратегічного кадрового менеджменту.
5. Стратегічний кадровий менеджмент організації в сфері впливу державної кадрової політики.
6. Проблеми взаємозв'язку стратегічних цілей організації, кадрової політики і стратегічного кадрового менеджменту.
7. Стратегія розвитку організації і управління персоналом (на прикладі конкретної фірми).
8. Стратегічне управління персоналом кризового підприємства.
9. Кадрова політика в умовах системної кризи.
10. Основи стратегії і тактики управління персоналом у кризових умовах.
11. Дослідження можливостей використання основних підходів до вдосконалення стратегічного управління персоналом в умовах України.
12. Використання концепції “людського капіталу” у стратегічному управлінні людськими ресурсами.
13. Стратегічний кадровий менеджмент і розвиток людських ресурсів.
14. Вплив національної культури на стратегічний кадровий менеджмент.
15. Самоменеджмент як засіб стратегічного розвитку людських ресурсів.
16. Проблеми методології стратегічного управління персоналом.
17. Маркетинг персоналу як філософія і стратегія управління людськими ресурсами організації.
18. Стратегії ефективного менеджменту людських ресурсів на сучасному підприємстві.
19. Розробка системи стратегічного управління персоналом організації.
20. Розробка методологічних основ оцінки ефективності стратегічного управління людськими ресурсами в умовах України.

21. Стратегічне планування роботи з персоналом організації.
22. Проблеми теорії і практики акмеологічного тренінгу.
23. Практика застосування психотехнологій, психотехнологічного аналізу в управлінні людськими ресурсами.
24. Стратегічний кадровий менеджмент у системі стратегічного управління
25. Стратегія в житті людини і суспільства
26. Людина як суб'єкт і об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
27. Діяльність як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
28. Керівник у системі стратегічного управління
29. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами
30. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії
31. Стратегічне управління людськими ресурсами
32. Розробка системи стратегічного управління персоналом.
33. Розробка кадрової політики
34. Розробка кадрової стратегії
35. Стратегічне управління розвитком персоналу
36. Стратегічне самовизначення персоналу організації
37. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту
38. Методи та технології стратегічного управління кадрами
39. Підготовка персоналу стратегічного рівня
40. Організована комунікація в процесі розробки і реалізації кадрової політики

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

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

Таблиця 2

Види самостійної роботи за формами навчання студентів

Вид самостійної роботи	Орієнтовний час на самостійну роботу, акад. годин
	Форма навчання

	денна	вечірня	заочна
1	2	3	4
1. Самостійне вивчення тем	-	-	40
2. Самостійна робота з літературними джерелами з метою кращого засвоєння програмного матеріалу	20	20	20
4. Підготовка до аудиторних практичних занять	20	20	-
5. Практична підготовка за місцем роботи	-	-	10
6. Оформлення звіту про виконання практичних завдань за місцем роботи	-	-	-
7. Індивідуальні консультації у викладача	18	18	6
Усього	58	58	76

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

ІНДИВІДУАЛЬНО-КОНСУЛЬТАТИВНА РОБОТА

У студентів денної форми навчання індивідуально-консультативна робота обсягом 6 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 6 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.

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.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

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

27. Нове мислення в управлінні.
28. Акмеологічний підхід у стратегічному управлінні кадрами.
29. Акмеологія - ідеологічна основа стратегічного кадрового менеджменту.
30. Професіоналізм як ціль стратегічного кадрового менеджменту.
31. Акмеологічні технології в стратегічному кадровому менеджменті.
32. Методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
33. Методологія в системі стратегічного кадрового менеджменту.
34. Теоретико-методологічні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
35. Аналіз існуючих рекомендацій з розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
36. Стратегічне управління людськими ресурсами.
37. Якісні особливості людських ресурсів в Україні.
38. Наукові основи ментального механізму ефективного управління людськими ресурсами.
39. Роль системи освіти у формуванні високоякісних людських ресурсів.
40. Розробка системи стратегічного управління персоналом.
41. Концептуальні основи системи управління кадрами.
42. Стратегічний механізм управління кадрами.
43. Принципи і методи побудови систем управління персоналом
44. Особливості проектування системи стратегічного управління персоналом.
45. Розробка кадрової політики.
46. Політика як діяльність управлінського персоналу стратегічного рівня.
47. Концептуальні основи розробки кадрової політики і кадрової стратегії.
48. Класифікація кадрової політики як діяльності.
49. Організація політичної кадрової діяльності.
50. Схема і технологічний цикл кадрової політики.
51. Досвід розробки і реалізації кадрової політики.
52. Роль і місце кадрової політики в організації.

53. Розробка кадрової стратегії.
54. Концептуальна модель кадрової стратегії.
55. Проблемні аспекти розробки стратегії.
56. Досвід розробки стратегій.
57. Методи, використовувані при розробці стратегії.
58. Стратегічне управління маркетингом персоналу.
59. Стратегічний маркетинг персоналу.
60. Організація інформаційного забезпечення на ринку праці.
61. Функціонування ринку кадрової інформації.
62. Стратегічне планування потреби в персоналі.
63. Стратегічне управління розвитком персоналу.
64. Суть розвитку персоналу й особливості управління їм.
65. Умови розвитку людських ресурсів.
66. Загальні проблеми розвитку.
67. Розвиток персоналу як об'єкт стратегічного управління.
68. Особливості розвитку мислення, особистості, здібностей.
69. Стратегічне самовизначення персоналу організації.
70. Стратегічне управління функціонуванням і розвитком.
71. Самовизначення і дії механізму стратегічної мотивації.
72. Особливості самовизначення.
73. Професійна орієнтація.
74. Еліта як об'єкт стратегічного кадрового менеджменту.
75. Сутність поняття «еліта».
76. Основні ідеї елітизму, що визначають державну кадрову політику.
77. Формування управлінської еліти.
78. Елітарні орієнтації стратегічного самовизначення персоналу.
79. Сутність і природа елітарних орієнтацій.
80. Самовизначення по елітарним орієнтаціям.
81. Особливості самовизначення по елітарним орієнтаціям.
82. Проблеми самовизначення людини, персоналу.

83. Організаційна культура як метод.

84. Управління опором персоналу підприємств організаційним змінам.

85. Рефлексивне управління.

86. Інформаційно-психологічне управління.

87. Метод інформаційного управління і психологічні методи стратегічного управління.

88. Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.

89. Підготовка персоналу стратегічного рівня.

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

91. Управління розвитком професійних якостей керівників у ігromodelюванні.

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 виносяться 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.Сутність поняття “стратегічне управління кадрами”.

2.Структура і компетенція органів управління при здійсненні стратегічного управління кадрами.

3.Людина як об'єкт інформаційно-психологічного впливу.

5). Критерії оцінювання знань студентів на іспиті

Викладач оцінює теоретичні знання студента за такими критеріями:

Оцінка	Критерії
10 балів	Студент дав правильну й вичерпну відповідь на поставлене запитання, при цьому показав високі знання понятійного апарату і літературних джерел, уміння аргументувати своє ставлення до відповідних категорій, залежностей та явищ, навів приклади.
5 балів	Студент в цілому відповів на поставлене запитання, але не спромігся переконливо аргументувати свою відповідь, помилився у використанні понятійного апарату, показав задовільні знання літературних джерел.
0 балів	Студент дав неправильну або неповну відповідь на запитання,

ухилився від аргументації, показав незадовільні знання понятійного апарату і спеціальної літератури чи взагалі нічого не відповів.

Примітка. У разі використання заборонених джерел, студент на вимогу викладача полишає аудиторію та одержує загальну нульову оцінку.

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. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ.-М.: ИНФРА-М,2002.
2. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. курс лекций.- М.:Юридич.лит.,1997.
3. АшинГ.К., ОхотскийЕ.В. Курс элитологии.- М.:ЗАО «Спортакадемпресс»,1999
4. Белошапка В.А.,Загорий Г.В. Стратегическое управление: принципы и международная практика. К..Абсолют-В.,1998.
5. КолпаковВ.М., ДмитренкоГ.А. Стратегический кадровый менеджмент.- МАУП,2005.
6. Колпаков В.М. Теория и практика принятия решений. К.:МАУП,2004.
7. Колпаков В.М. Методы управления: учебн. пособие.- К.: МАУП. 2003
8. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу.- К.: МАУП. 2006

9. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. –К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008..
10. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб.пособие для студентов вузов. - К.: МАУП, 2006..
11. Колпаков В.М. Самоменеджмент: Навч.посіб. для студ.вищ.навч.закл. – К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008.
12. Котлер Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок.-М.: АСТ, 2000.
13. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні - інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. - К.: Грамота, 2005.
14. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму у світлі національної ідеї Вис. Осв. №1 2009
15. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика.- К. МАУП, 2000.
16. Щекин Г.В. Организация и психология управления персоналом. - К. МАУП, 2002.

Додаткова

17. Закон України „Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій” від 9 квітня 2004 р. № 1676-1V // Урядовий кур’єр. – № 85. – 7.05.2004 р. – С. 10.
18. Закон України „Про інноваційну діяльність” від 4 липня 2002 року № 40-IV // Урядовий кур’єр. – 7.08.2002 р. – № 143. – С. 10.
19. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации. - М.: Наука, 1994.
20. Абульханова - Славская Стратегия жизни. - М.: Мысль, 1991 г.
21. Аверьянов А.Н. Системное познание мира. - М.: Политиздат, 1985.
22. Акмеология. М.: РАГС. 2002.
23. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. М., 1991.
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. Анисимов О.С. Стратегии и стратегическое мышление (акмеологическая версия). М., «Агро-Вестник», 1999.
27. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.. Питер, 1999.
28. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: «Экономика», - 1989.
29. Архангельский Г.А. Организация времени: От личной эффективности к развитию фирмы.-СПб.: Питер, 2003.
30. Афанасьев В.Г. Мир живого: системность, эволюция и управление. - М.: -Полит..литеор.- 1986.
31. Беккер Г. Человеческий капитал// США: Экономика, политика, идеология. 1994. № 11. С. 109-119. № 12 С. 86-104.
32. Бейсон Г. Экология разума. Избранные статьи по антропологии, психиотрии и эпистемологии/ Пер. с англ. М.: Смысл, 2000.
33. Благун І. С. Моделювання сталого розвитку регіону : [Монографія]/ Благун І. С., Сисак Л. І., Солтисік О. О. - Івано-Франківськ «ПЛАЙ », 2006.
34. Бердяев Н.А. О назначении человека. - М.: Республика, 1993.
35. Бердяев Н.А. Самопознание. -М.: Книга, 1991.
36. Бердяев Н.А. Истоки и смысл русского коммунизма. - М.: Наука, 1990.
37. Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В2х кн.— СПб.: Экономика, 1989.
38. Богдагова Е.Л. Информационный маркетинг. Учебное пособие.-СПб., «Альфа», 2000.
39. Борман Д., Воронина А., Федерман Р. Менеджмент.- Гамбург, Киев, 1992
40. Вернадский В.И. Научная мысль как планетарное явление. - М.: Накука. 1991.
41. Глобальные проблемы и общечеловеческие ценности/Пер.с англ.- М.: Прогресс, 1990.

42. Глобальные трансформации и стратегии развития. Белоус О.Г., Лукьяненко Д.Г. и др. К., Орианс, 2000.
43. Гозман Л.Я., Шестопад Е.Б. Политическая психология — Ростов-на-Дону Феникс, 1996
44. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи — Киев: Наукова думка 1988
45. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации (под общ. ред. Е.В. Охотского), М., РАГС, 1998.
46. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. - М.: Дело, 1993.
47. Громыко Ю.В. Организационно-деятельностные игры и развитие образования. (Технология прорыва в будущее).-М.: Независимый Методологический университет, 1992.
48. Громыко Ю.В. Мыследеятельность: курс лекций.-В 3-х кн.:Кн.1 Введение в теорию деятельности и мышления.-М.: Пушкинский институт, 2005.
49. Громыко Ю.В. Мыследеятельность: курс лекций.-В 3-х кн.:Кн.2 Введение в методологию.-М.: Пушкинский институт, 2005.
50. Громыко Ю.В. Мыследеятельность: курс лекций.-В 3-х кн.:Кн.3 Онтологии нового времени.-М.: Пушкинский институт, 2005.
51. Громыко Ю.В. Метопредмет «Проблема». -М.: Институт учебника «Пайдея», 1998
52. Губин В., Некрасова Е. Философская антропология. –СПб, Университет.книга, 2000.
53. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Книга 3. Развитие творческого потенциала личности. – М., 2001.
54. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А.Деркач. – М., Воронеж, 2004.
55. Деятельность: теория, методология, проблемы. М.- Политиздат, 1990.

56. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология.- СПб.: Питер, 2001.
57. Диалектика процесса познания, кн.3.- М.: МГУ, 1985.
58. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации на базе квалиметрических измерений. - К.: МАУП, 1997.
59. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л.. Людиноцентризм освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу: монографія / Г. А. Дмитренко, Т. Л. Ріктор. – К.: , 2011.
60. Дмитренко Г.А.. Новый управлінський курс для України: умови формування та технології здійснення : наукове видання / Г. А. Дмитренко. – К.: «ДКС Центр», 2012.
61. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита.- М.: Издательство МГУ, 2000.
62. Завьялов П.С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах.- М.: ИНФРА-М, 2001.
63. Зенгер фон Х. Стратегемы. О китайском искусстве жить и выживать. — М.: Прогресс, 2004. т1,2.
64. Зеновьев А.А. Восхождение от абстрактного к конкретному. М.: РАН, 2002
65. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. -М.: Славянский диалог, 1996.
66. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления.- М.: Дело, 1993.
67. История менеджмента: учебное пособие / Под ред. Д.В.Волового. - М.: Инфра-М, 1997.
68. Кандыба В.М Основы гипнологии в 3х т. – С.П.б.: “Лань”, 1999.
69. Кара-Мурза С.Г. Манипуляция сознанием. -М.: Алгоритм, 2000.
70. Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров.- М.: Дело, 1996.
71. Карлоф Б. Деловая стратегия. -М.: Экономика, 1991.

- 72.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Р. на Дону: “Феникс”, 1996 г.
- 73.Курбатов В.И. Стратегия делового успеха. - Р на Дону.: Феникс 1995.
- 74.Лебон Г Психология народов и масс —СПб «Макет», 1995
- 75.Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.- М.: Наука, 1977.
- 76.Лосский Н.О. Условия абсолютного добра: основы этики; Характер русского народа. М.: 1991.
- 77.Лефевр В.А. Конфликтующие структуры.-М.: Советское радио,1973.
- 78.Людвиг фон Мизес Бюрократия. «Запланированный хаос».
Антикапиталистическая ментальность –М.: Дело 1993.
- 79.Современные персонал-технологии. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
- 80.Макиавелли Н. Государь. - М.: Фолио, 1998.
- 81.Манхейм К. Диагноз нашего времени. - М.: Юрист, 1994.
- 82.Мескан М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1995 .
- 83.Милс Р Властвующая элита. М.: Изд-во Иностранная литература, 1959
- 84.Мильнер Б. З. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2010.
- 85.Михайлов Т.А. Эволюция геополитических идей. М., «Весь мир»,1999.
- 86.Московичи С. Век толп Исторический трактат по психологии масс —М Изд-во «Центр психологи и психотерапии», 1998
- 87.Московичи С. Машина, творящая богов —М Центр психологии психотерапии, 1998
88. Население и трудовые ресурсы: справочник /сост.А.Г.Новицкий/.М.,Мысль,1990.
- 89.Николис Г., Пригожин И.Р. Самоорганизация в неравновесных системах. (Пер.с англ.).-М.: Мир, 1979.
- 90.Ницше Ф Воля к власти —М ТОО «Транспорт», 1995

91. Огнев А.С. Субъектогенез и психотренинг саморегуляции – Воронеж : ВГИ, 1997.
92. Ортега-и-Гассет Х Восстание масс// Психология масс Хрестоматия (ред -сост Д Я Раигородский) — Самара БАХРАХ, 1998
93. Паркинсон С.Н. Законы Паркинсона.- М.: Прогресс, 1989.
94. Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. К., Наукова думка, 1992.
95. Петровский В.А., Кузнецов Б.С., Огнев А.С. Психологическая теория субъектогенеза как глобальная основа построения образовательных систем //Образование XXI века: подготовка к жизни в глобальном сообществе.- Воронеж, 1995.
96. Поппер К.Р. Відкрите суспільство та його вороги (перекл.з англ.) в 2-х т.- К.: Основи, 1994.
97. Почепцов Г.Г. Информационная война.- К.: Ваклер, 2000.
98. Пригожин И.Р., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой.- М.: Прогресс, 1986.
99. Принципы организации социальных систем. / Теория и практика. Под ред. М.И.Сетрова.- К.: Одесса: Выща школа, 1978.
100. Пряжников Н.С. Психология элитарности.- М.: Московск. Психолого-социальн инстит «МОДЭК», 2000
101. Радьяр Д. Планетаризация сознания: от индивидуального к целому.- М., 1995.
102. Расторгуев С.П. Информационная война. – М.: Радио и связь, 1998.
103. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности. Социальные исследования.- 1995.- № 1.
104. Рефлексивное управление. Тезисы международного симпозиума. 17-19 октября 2000 г., Москва /Под редакцией А.В.Брушлинского и В.Е Лепского- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000.

105. Рефлексивные процессы и управление. Тезисы международного симпозиума. 8-10 октября 2001 г., Москва /Под редакцией А.В.Брушлинского и В.Е Лепского-М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
106. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. - М.: Прогресс, 1986.
107. Сацков Н.Я. Разрушающая и созидаящая роль идеи к Третьему тысячелетию Христовой Эры. Институт Праксеологии Б.Ц. , 1995.
108. Свечин А. Постижение военного искусства – М., 1999.
109. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. – М.: Народное образование, 1998
110. Ситников А.П. Акмеологический тренинг.- М.: ТШБ. 1996.
111. Слатинов В.Б. Кадровая политика в условиях социальных трансформаций.-Орел: ОРАГС,1999.
112. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество.- Политиздат., 1992.
113. Социальные технологии государственного управления М.: Н.Новгород, 1995.
114. Тойнби А.Дж. «Постижение истории».- М.: Прогресс, 1991.
115. Томпсон А.А.,Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегий. – М.,Инфра-М,2000.
116. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. –М.,Флинта,1998.
117. Управление персоналом: Энциклопедический словарь (под ред. А.Я.Кибанова) М.,Инфра-М. 1998
118. Управление фирмами в Японии (Пер. с японск.)- М.: Прогресс, 1969.
119. Хайек Ф.А. Дорога к рабству // Новый мир, 1991, № 7,8.
120. Хакен Г. Синергетика. Пер.с англ.- М.: Мир, 1986.
121. Халипов В.Ф. Введение в науку о власти.- М.: ТШБ, 1996.
122. Халачми А. Стратегическое управление и производительность // Эффективность государственного управления. -М., 1998.

123. Хмель Ф. О путях формирования менталитета в Украине. Экономика Украины.- 1996, № 11.
124. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности (основные положения, исследования и применение).- СПб. ПИТЕР, 1997.
125. Человек и его ценности (в 2 кн.) .- М.: ИФАП, 1988.
126. Человеческий фактор : единство сознательности и деятельности.- К.: Политиздат Украины, 1989.
127. Шарден де Пьер Тейяр. Феномен человека.- М.: Наука, 1987.
128. Шейнов В.П. Скрытое управление человеком (Психология манипулирования).- М.: ООО «Издательство АСТ», 2002.
129. Шиллер Г Манипуляторы сознанием - М Мысль, 1980
130. Щедровицкий Г.П. Избранные труды.- М.: Шк.Культ.Полит., 1995.
131. Щедровицкий Г.П. Орг.управленческое мышление: идеология, методология, технология /курс лекций/. – М.,2000.
132. Щедровицкий Г.П. Философия, наука, методология.- М.: Школа культ.политики, 1997.
133. Щекин Г.В. Агрессия НАТО на Балканах: уроки истории и ее перспективы. /Персонал №2,2000.
134. Юнг К.Г. Об архетипах коллективного бессознательного // Вопросы философии, 1988, № 1.
135. Юзвишин И.И. Информациология. – М.: Радио и связь, 1996.

МАУП