

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ
РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ”
(для спеціалістів)**

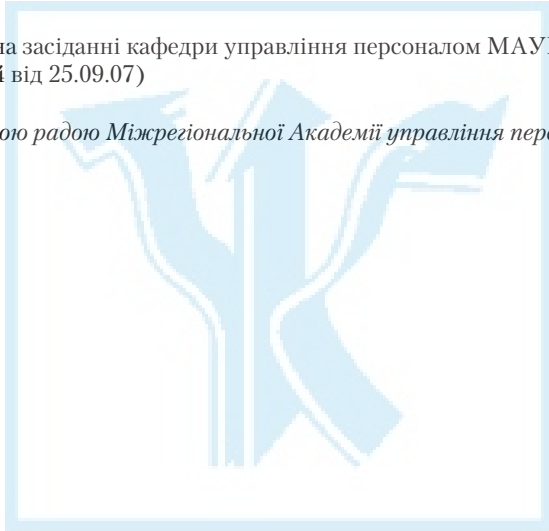
МАУП

Київ 2008

Підготовлено професором кафедри управління персоналом
В. М. Колпаковим

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом МАУП
(протокол № 4 від 25.09.07)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



Колпаков В. М. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях” (для спеціалістів). – К.: МАУП, 2008. – 54 с.

Методична розробка містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст вивчення дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях”, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2008

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Самостійна робота студентів — складова навчального процесу, важливий чинник, що формує вміння вчитися, сприяє активізації засвоєння студентом знань. Самостійна робота студентів — основний засіб опанування навчального матеріалу у позааудиторний час. Значно підвищується значення і статус самостійної роботи при введенні кредитно-модульної технології навчання, за якою скорочується обсяг аудиторної роботи.

Мета самостійної роботи студентів — сприяти засвоєнню в повному обсязі навчальної програми і формуванню самостійності як особистісної риси та важливої професійної якості, сутність якої полягає в умінні систематизувати, планувати та контролювати власну діяльність.

У пропорованих методичних рекомендаціях розглядаються форми самостійної роботи студентів, порядок організації та контролю самостійної роботи. Подано рекомендації щодо підготовки методичних матеріалів на допомогу самостійній роботі студентів.

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, уміння формулювати та відстоювати свою позицію тощо.

Семинар 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 може 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 встановити істину, прийти до спільної думки. Змістова самостійна підготовка студента у цьому разі — накопичення необхідних знань з теми. Дискусія збагачує зміст вже відомого студентам матеріалу, допомагає його впорядкувати і закріпити.

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

Особливості побудови семінару такі:

- група визначає питання щодо проблеми, авторів найбільшої кількості питань зараховують до учасників прес-конференції;
- автори найцікавіших питань займають місця за столом учасників і задають питання 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 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 переважно 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 кращі 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 виконується шляхом надання рекомендацій, порад, конкретних завдань викладачем щодо виконання окремих видів діяльності.

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

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дисципліни: підручниками, навчальними та методичними посібниками,

методичними матеріалами для самостійної роботи студентів, конспектом лекцій, періодичними виданнями тощо.

Організація і контроль процесу та змісту самостійної роботи і її результатів здійснюються викладачами кафедри.

Оцінки (бали), одержані студентами за виконання різних видів самостійної роботи, фіксують викладачі і доводять 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 виконують усі без винятку студенти у процесі вивчення дисципліни, вибіркові завдання є альтернативними.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ”**

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	2
	Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях
1	Теоретико-філософські основи управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях
2	Загальні уявлення про розвиток. Закони, принципи управління розвитком. Синергетична парадигма управління розвитком
3	Психологічні основи розвитку персоналу організації
4	Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу
	Змістовий модуль II. Персонал багатонаціональної компанії як об'єкт управління розвитком
5	Релігійні та етнопсихологічні особливості розвитку персоналу в багатонаціональних компаніях

1	2
6	Розвиток людини як особистості в багатонаціональних компаніях
7	Розвиток діяльності, здібностей особистості, мислення персоналу в багатонаціональних компаніях
8	Розвиток персоналу в багатонаціональних компаніях в умовах глобалізації і масової культури
Змістовий модуль III. Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях	
9	Управління розвитком людських ресурсів персоналу в багатонаціональних компаніях
10	Самовизначення людини, персоналу організації в професійній сфері
11	Особливості стратегічного управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях
12	Управління розвитком лідерських якостей
13	Акмеологічний тренінг
Разом годин: 108	

ЗМІСТ
дисципліни
**“УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ
В БАГАТОНАЦІОНАЛЬНИХ КОМПАНІЯХ”**

Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях

Тема 1. Теоретико-філософські основи управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях

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

Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку. Взаємозалежність форми і змісту. Сутність концепції розвитку. Пізнання джерела само-

руху. Моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.

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

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

Розвиток організму, здібностей, особистості, мислення.

Теми рефератів

1. Теоретико-методологічні основи управління розвитком персоналу організації в багатонаціональних компаніях.
2. Особливості управління розвитком персоналу організації.
3. Синергетична і пасіонарна модель розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. У чому відмінність розвиваючого навчання від звичайного? Наведіть приклад розвиваючої технології.
2. Дайте визначення поняттям “навчання”, “виховання”, “розвиток”.
3. Схематично зобразьте взаємозв'язок управління розвитком, вихованням, навчанням, освітою.
4. Схарактеризуйте особливості розвитку людини і її психіки.
5. Схарактеризуйте особливості людини (персоналу) як суб'єкта і об'єкта управління розвитком.
6. Як ви уявляєте розвиток людини, персоналу?
7. Розвиток як процес і результат цілої системи змін.
8. Поясніть кризи у розвитку організаційних систем.
9. Людина в умовах впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.
10. Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу.
11. Особливості управління розвитком персоналу організації.
12. Розвиток організму, здібностей, особистості, мислення.

Література [2; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51; 67; 152]

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

Сутність поняття розвитку. Поняття навчання, виховання і розвитку, їх взаємозв'язок. Проблеми розвитку персоналу за сучасних умов. Розвиток як об'єкт управління. Концептуальна модель управління розвитком персоналу. Форми і зміст процесу розвитку. Особливості розвитку людини і її психіки. Шляхи розвитку.

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

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

Теми рефератів

1. Проблеми розвитку персоналу за сучасних умов.
2. Закони, принципи управління розвитком організаційних систем.
3. Синергетична парадигма. Характеристика процесу розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Чому маємо різні визначення до поняття “розвиток”?
2. У чому відмінність управлінням розвитком персоналу і стратегічним і повсякденним (тактичним) рівнем управління організацією?
3. У чому відмінність між формою і змістом (морфологією) управління розвитком?
4. Особливості управління розвитком з позицій стратегічного управління.
5. Дайте визначення поняття “генетичний код”.
6. Визначити поняття “генотип” і “фенотип”. Поясніть різницю.

7. Які функції виконують молекули ДНК, РНК і білків?
8. Як утворюються і діють мутації?
9. Що таке дисипативні структури?
10. Що таке атрактори?
11. Ваші уявлення про детермінований або динамічний хаос.
12. Які два підходи відомі для аналізу складних систем, що самоорганізуються?
13. Опишіть стійкість—нестійкість у системах, що самоорганізуються.
14. Як ви уявляєте виникнення порядку з хаосу?
15. Розкажіть про золотий переріз і закони гармонії.
16. Що розуміють під синергетичною картиною світу?
17. Спільне і відмінне в управляючій і керованій підсистемах.
18. Суть і особливості законів соціального менеджменту.
19. Охарактеризуйте принципи соціального менеджменту.
20. Охарактеризуйте поняття “дух”, “духовність”, “душа”?
21. Охарактеризуйте фізичні фактори розвитку живих систем.

Література [28; 29; 32; 74; 75; 78; 86; 107; 113; 147; 168]

Тема 3. Психологічні основи розвитку персоналу організації

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

Теми рефератів

1. Теоретико-методологічні основи психології розвитку.
2. Особливості вікової психології розвитку персоналу.
3. Життєва криза як рушійна сила розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Роль і місце психології розвитку для вивчення людини.
2. Початкові поняття психології розвитку.
3. Охарактеризуйте сутність синергетичної парадигми і психології розвитку.
4. Мета психологічного розвитку.
5. Охарактеризуйте психологічні закономірності становлення професіонала.

6. Особливості вікової психології розвитку персоналу.
7. Особливості розвитку психіки людини, які впливають на розвиток її професіоналізму (рання і середня дорослість).
8. Схарактеризуйте когнітивні особливості ранньої і середньої дорослості.
9. Схарактеризуйте особливості мотиваційної сфери періоду ранньої дорослості.
10. Як впливає колір на емоційний стан людини і її розвиток?
11. Порядок вибору життєвої стратегії.
12. Як впливає індивідуальний стиль поведінки і діяльності на розвиток професіонала?

Література [3; 4; 9; 10; 14; 38; 45; 89; 130; 131; 184–187]

Тема 4. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу

Акмеологія в системі наук про професійну діяльність. Поняття акмеології. Предмет акмеології та її місце в системі наук. Акмеологія як нова галузь людинознавства. Соціокультурний контекст акмеологічного пізнання. Структура рефлексивно-акмеологічного підходу до розвитку професійної майстерності. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності та індивідуальність з позицій акмеології. Індивід та індивідуальність. Акмеологічне розуміння особистості і моделі самореалізації. Акмеологічне розуміння суб'єкта. Акмеологія вікового розвитку людини. Основні характеристики людини в різний період вікового розвитку. Дорослість і зрілість як найважливіша стадія життєвого циклу людини. Професіоналізм і креативність як основні властивості акме людини. Поняття вершини розвитку досягнення акме. Акме у професійному розвитку людини.

Теми рефератів

1. Акмеологія в системі наук у професійній діяльності.
2. Людина як індивід, особистість, суб'єкт діяльності й індивідуальність з позицій акмеології.
3. Основні характеристики людини в різні періоди її вікового розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Співвідношення акме в професійному і особистому розвитку людини.

2. Порівняйте життєві досягнення кількох відомих вам професіоналів, визначите акме кожного з них.
3. У чому полягає сутність стратегії життя?
4. Які психологічні умови сприяють появі акме в професійному розвитку людини?
5. Проаналізуйте можливі варіанти професійних досягнень (акме) у вашій професійній діяльності.
6. Відтворіть у думках свій професійний шлях, визначте етапи, форми щонайвищих результатів у вашому професійному минулому.
7. Спрогнозуйте професійні досягнення (акме), властиві вашому професійному майбутньому.
8. Психологічні наслідки професійних акме і ті особливості людини, які виникають у післякульмінаційному професійному розвитку.
9. З літератури, з власного досвіду наведіть приклади, коли період акме людини як особи і суб'єкта діяльності може не збігатися з аналогічним періодом в індивідуальному плані.
10. Назвіть основні поведінкові особливості людини на різних етапах вікового розвитку.
11. Основні особливості розвитку Я-концепції людини на різних етапах вікового розвитку.
12. Назвіть найістотніші особисті характеристики зрілої людини, які відрізняють її від молодого віку.
13. Уявіть, що перед вами група людей. Всі вони мають від 40 до 60 років. Вам запропоновано використовувати різні методики, визначити, хто з них залежно від особливості психіки найяскравіше репрезентує свою вікову групу — середню дорослу. На що ви будете зважати найперше?
14. Який зміст ви вкладаєте в поняття “дорослість” і “зрілість”?
15. Егоїстична в своїй суті людина навчилася справляти приємне враження серед оточення. Чи може це бути новим свідченням його особистого розвитку? Обґрунтуйте свою відповідь.
16. Доросла людина, що виконувала свої трудові повинності відповідно до тих зразків, які засвоїла при освоєнні професії, почала творчо підходити до своєї діяльності і врешті-решт, не тільки кількісно, але і якісно збільшила і поліпшила загальну результативність. Чи можна оцінити зміни, що відбулися в цій людині як працівника, за її розвиток. Обґрунтуйте свою відповідь.
17. Багато хто з відомих людей досягли видатних результатів в основній для них сфері діяльності, але були невдачами в інших

сферах. Як ці випадки “одностороннього розвитку” пов’язати із твердженням: “Щоб людина відбулася в житті, необхідно бути гармонійно всесторонньо розвиненим”?

18. Дати загальну характеристику розвитку людини в онтогенезі.
19. М. І. Лобачевський створив неевклідову геометрію, а його друзі-математики вирішили, що він збожеволів. А як вважаєте ви: чи було відкриття, зроблене М. І. Лобачевським, його професійним акме? Як ви оціните цю ситуацію за акмеологією?

Література [5; 6; 8; 13; 49; 50; 115]

Змістовий модуль II. Персонал багатонаціональної компанії як об’єкт управління розвитком

Тема 5. Релігійні і етнопсихологічні особливості розвитку персоналу в багатонаціональних компаніях

Суть розвитку в християнстві, ісламі, буддизмі.

Триєдність Пресвятої Трійці (Бог-Отець, Син, Дух Святий як єдина Істота). Дія (з розвитку) Отця, і Сина через Духа Святого. Душа людини як вмістилище духу. Підпорядкування “духу людини” душі і тіла.

Психоенергетична складова розвитку людини. Взаємодія духу, душі і тіла (Г. Палама). Духовність як норма людського життя (Ф. Затворник). Здатність мислення людини проводити узагальнення, абстрагування від фактів і явищ дійсності. Упокорення як умова духовності. Совість — дія сили душі, особистості, етичної самосвідомості “Я”.

Розвиток етичних чуттів — обов’язку, відповідальності, обов’язку як здатності душі людини (її волі) реалізовувати свої наміри і задуми.

Основа філософії ісламу: послідовне виконання заповідей Корану, ухвалення всіх законів мусульманського суспільства, неухильне дотримання етичних норм. Досягнення щастя і блага через покору законам шариату і старійшинам. Програма духовного розвитку мусульманина. Духовний розвиток громадян ідеальної держави (Ібн Рушду). Людинолюбство як головна чеснота людини, яку сповідує іслам. Духовність як протизвага прогресуючій раціоналізації життя. Регламентація молитовної практики дисциплінує світське життя і щодо.

Філософська система Гаутама Будди. Злагода, істина усередині людини. Поведінка людини на рівні тіла, мови, розуму. Позитивні (любов, співчуття), негативні (гнів, заздрість), нейтральні чинники свідомості. Установка на навчання, усвідомлення знань як шляху до прогресу. Три рівні духовного розвитку: досягнення сприятливого майбутнього; розуміння суті народження і смерті; розвиток ставлення до реальності (прояснення для надання допомоги і звільнення інших живих істот). Визнання цінності інших людей вищих за особисту. Вісім свобод людського народження. Десять умов людського існування. Страждання і звільнення як різні стани буття. Уникнення крайнощів як принцип життя. Не завдання шкоди оточенню як моральний ідеал майбутнього. Практика споглядального роздуму як спосіб пізнання світу і перетворення особи. Прилучення особи до навколишнього світу. Мета розвитку — досягнення духовності як особливого стану прояснення і здобуття вищого значення. Три види моральності: утримання від егоїзму, приборкання самозвеличання і турбота про благоденствування всіх живих істот. Воля як життєва творча сила. Відмова від бажань — початок здобуття духовності. Особливість буддизму — бажання допомогти людині в духовному розвитку, уникнення пустопорожніх форм, догматів і образів, які спонукають думати про себе. Розвиток суті особи через самопізнання, вольові зусилля. Сім рівнів розвитку людини (фізичний, емоційний, інтелектуальний; єдність свідомості, самосвідомості і волі, об'єктивної свідомості, свободи волі і контролю за будь-яким станом). Взаємозалежність семи тіл людини (тверде фізичне, астральне, ментально-каузальне, інтуїтивне, духовне, божественне). Закони духовного розвитку людини за Г. І. Гурджиевим. Проблема розвитку в ученнях Ш. Ауробіндо, Дж. Кришнамурті.

Дзен як вчення, що ґрунтується на буддизмі і даосизмі. Даосизм як учення і шлях розвитку, заснований на традиції (Лао-цзи). Самоприродність (спонтанність дао) і відмова від довільної цілеспрямованої діяльності, неузгодженої з природним світоладом, — принцип даосизму.

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

Теми рефератів

1. Суть розвитку в християнстві, ісламі, буддизмі.

2. Психоенергетична складова розвитку людини.
3. Проблема розвитку в ученнях Г. І. Гурджієва, Ш. Ауробіндо, Дж. Кришнамурті, Лао-цзи.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Триєдність Пресвятої Трійці (Бог-Отець, Син, Дух Святий як єдина Істота). Дія (з розвитку) Отця і Сина через Духа Святого.
2. Взаємодія духу, душі і тіла (Г. Палама). Духовність як норма людського життя (Ф. Затворник).
3. Здатність мислення людини до узагальнень, уміння абстрагуватися від фактів і явищ дійсності.
4. Розвиток етичних чуттів — обов'язку, відповідальності, обов'язок як здатність душі людини (її воля) виконувати свої наміри і задуми.
5. Основи філософії ісламу: ухвалення всіх законів мусульманського суспільства, неухильне дотримання етичних норм.
6. Філософська система Гаутами Будди. Мир, істина усередині людини.
7. Три рівні духовного розвитку.
8. Визнання цінностей інших людей вищим за особисті.
9. Вісім свобод людського народження.
10. Десять умов людського існування.
11. Практика споглядального роздуму як засіб пізнання світу і перетворення особи. Три види моральності.
12. Особливість буддизму — бажання допомогти людині в духовному розвитку, уникнення пустопорожніх форм, догматів і образів, що спонукають думати про себе.
13. Сім рівнів розвитку людини.
14. Взаємозалежність семи тіл людини.
15. Закони духовного розвитку людини за Г. І. Гурджієвим.
16. Проблема розвитку в ученнях Ш. Ауробіндо, Дж. Кришнамурті.
17. Дзен як вчення, що ґрунтується на буддизмі і даосизмі. Даосизм як учення і шлях розвитку, яке засноване на традиції (Лао-цзи).
18. Вплив конфуціанства на формування поведінкових норм у суспільстві, діяльності. Парадигма цивілізації третього тисячоліття.

Література [24; 26; 27; 109; 119; 151; 188]

Тема 6. Розвиток людини як особистості в багатонаціональних компаніях

Людина як суб'єкт і об'єкт розвитку. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми управління розвитком людини. Людина як основа ресурсу суспільства. Людина з позицій прикладної акмеології. Акмеологічна концепція становлення людини. Валеологічний аспект управління розвитком персоналу. Здоров'я людини як об'єкт управління для розвитку людських ресурсів. Людина як суб'єкт і об'єкт самоврядування своїм розвитком. Людина – біопсихосоціальна істота. Людина як функціональна система. Соціоприродний феномен людини – самоврядування. Геніальність як об'єкт розвитку. Геній, його особливості, сутність. Формування і розвиток геніальності. Особливості розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості. Розуміння особливостей механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини. Процес розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості. Механізми особистісного розвитку. Управління розвитком персоналу в організації на основі зарубіжного досвіду. Розвиток персоналу організації. Виробниче навчання у ФРН. Компоненти виробничої концепції освіти.

Теми рефератів

1. Людина як суб'єкт і об'єкт розвитку.
2. Процес розвитку психічних механізмів індивіда, суб'єкта й особистості людини.
3. Компоненти виробничої концепції освіти.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Теоретико-методологічний аспект становлення проблеми розвитку людини.
2. Як ви розумієте твердження, що людина – основа ресурсу суспільства?
3. Як філософська антропология розуміє суть людини?
4. Охарактеризуйте концепцію соціальної людини.
5. Як за походженням людини можна виявити її сутність?
6. Людина як мікрокосмос.
7. Схарактеризуйте людину з позицій прикладної акмеології.
8. Схарактеризуйте валеологічний аспект управління розвитком персоналу.

9. Схарактеризуйте здоров'я людини як об'єкт управління розвитком.
10. Що таке здоров'я людини?
11. Схарактеризуйте людину як суб'єкт і об'єкт самоврядування своїм розвитком.
12. Схарактеризуйте людину як біопсихосоціальну істоту.
13. Схарактеризуйте людину як функціональну систему.
14. Схарактеризуйте соціоприродний феномен людини — самоврядування.
15. Геніальність як об'єкт розвитку.
16. Яка якість людини характеризується реалізацією логіки норм?
17. Поясніть, як “працює” рефлексія культурно мислячої людини?
18. Комунікація — це певна послідовність кроків. Визначте їх, дайте характеристику.
19. Як за допомогою схеми “організована комунікація” створити комунікативну взаємодію?
20. Схарактеризуйте зарубіжний досвід розвитком персоналу в організації.
21. Як запровадити управління розвитком персоналу в організації на основі зарубіжного досвіду?
22. Схарактеризуйте навчання у ФРН.

Література [23; 30; 31; 35; 97; 116; 117; 164–167; 172–175]

Тема 7. Розвиток діяльності, здібностей особистості, мислення персоналу в багатонаціональних компаніях

Теорія розвиваючої діяльності мовою схематичних зображень. Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і персоналу організації.

Теми рефератів

1. Практичні проблеми в організації розвитку людини, персоналу організації.
2. Теорія розвиваючої діяльності мовою схематичних зображень.
3. Розвиток діяльності, здібностей, мислення людини і персоналу організації.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Поясніть роль схем і символів як засобів розвитку.

2. Дайте пояснення необхідності використання схем у розвитку людини (персоналу).
3. Узагальніть існуючі версії фахівців (табл. 8.1, посібника); сформулюйте своє розуміння “схема” і “символ”.
4. Схарактеризуйте процес розвитку діяльності.
5. Схарактеризуйте процес розвитку здібностей.
6. Схарактеризуйте процес розвитку особи.
7. Схарактеризуйте процес розвитку мислення.
8. Схарактеризуйте процес сприйняття і розуміння об’єкта.
9. Моделювання культури управлінського мислення.
10. Схарактеризуйте процес формування якостей суб’єкта і особи.
11. Схарактеризуйте процес задачного і проблемного мислення?

Література [27; 33; 60; 61; 126]

Тема 8. Розвиток персоналу в багатонаціональних компаніях в умовах глобалізації і масової культури

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

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

Масова культура як система формування споживацької ідеології. Погіршення “якості людей” – полегшення управління. Управління натовпом. Руйнуюча сила індивідуалізму. Індивідуалізм без індивідуальності. Загальне знеособлення, вульгарність, порівнюючий усіх егоїзм. Людина як товар. Стандартизація особи в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати. Підміна процесу мислення процесом пізнання чергового міфу. Сприйняття реального світу через систему міфів, створених ЗМІ. Психічна нестійкість, некритичність, легковір’я, навіюваність як наслідок нав’язуваних цінностей, масифікування особи інформаційними технологіями. Соціальне дезорієнтування цінностей і пріоритетів. Вплив масової культури на глибинні

прошарки психіки, вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.

Вплив масової елітарної народної культури на управління розвитком у сучасному світі.

Масова культура як універсальна культура епохи глобалізації.

Тими рефератів

1. Поняття глобалізації. Глобалізація і глобальна дезінтеграція. Міфи глобалізації.
2. Вплив масової культури на глибинні прошарки психіки, вивільнення інстинктів, ослаблення моральних заборон, дебілізація населення.
3. Масова культура у вітчизняній і зарубіжній традиції.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Поняття глобалізації. Занепад політики і майбутнє національного суверенітету. Проблеми глобального політичного прогнозування.
2. Політична домінанта глобального прогнозування.
3. Масова культура як феномен постіндустріального суспільства.
4. Функції масової культури.
5. Взаємодія масової, елітарної і народної культури в сучасному соціокультурному просторі.
6. Національні варіанти масової культури.
7. Масова культура як система формування споживацької ідеології.
8. Погіршення “якості людей” — полегшення управління.
9. Управління натовпом.
10. Руйнуюча сила індивідуалізму.
11. Людина як товар.
12. Стандартизація особи в умовах ринку, витіснення звички мислити, переживати.
13. Психічна нестійкість, некритичність, легковір'я, навіюваність як наслідок нав'язаних цінностей, масифікування особи інформаційними технологіями.
14. Соціальна дезорієнтованість цінностей і пріоритетів.
15. Вплив масової елітарної народної культури на управління розвитком у сучасному світі.

Література [7; 47; 48; 82; 103; 127]

Змістовий модуль III. Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях

Тема 9. Управління розвитком людських ресурсів персоналу в багатонаціональних компаніях

Поняття людських ресурсів персоналу організації. Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу. Концептуальне уявлення розвитку людських ресурсів організації. Концепція управління людськими ресурсами в США. Характеристики системи управління людськими ресурсами. Фактори, що впливають на управління розвитком людськими ресурсами. Розподіл і класифікація факторів, що впливають на управління розвитком. Результати дослідження факторів, що впливають на управління розвитком персоналу. Розвиток людських ресурсів персоналу організації. Кар'єра людини як засіб удосконалення ресурсу організації.

Теми рефератів

1. Людські ресурси персоналу організації з позицій системного аналізу.
2. Розвиток людських ресурсів персоналу організації.
3. Концепція управління людськими ресурсами в США.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Розкажіть про базові категорії теорії управління персоналом.
2. Дайте визначення поняття “людський чинник”, його сутність.
3. Покажіть графічно взаємозв'язок категорій теорії управління персоналом, визначте практичне значення обліку їх взаємозв'язків.
4. Суть синергетики. Чому на практиці слід користуватися законами синергетики?
5. Як на практиці виявляється “пульсуючий менеджмент”, як практично пропонуєте враховувати його феноменологію при управлінні персоналом?
6. Як можна оцінити результати виконання програми РЧР, орієнтованої на підвищення ефективності використання робочої сили, про які принципи треба пам'ятати при плануванні процедури оцінювання?

7. Запропонуйте свій контрольний список з трьох питань з організації співпраці у виявленні потреби в РЧР і пріоритетів у зв'язку із підвищенням продуктивності праці і ефективності виробництва.
8. Назвіть три найважливіші способи узгодження пріоритетності заходів.

Література [69–71; 156–162]

Тема 10. Самовизначення людини, персоналу організації в професійній сфері

Розуміння самовизначення людини, стратегічне значення для людини, суспільства. Типи самовизначення, їхня характеристика. Мотивація самовизначення для розвитку. Особливості самовизначення. Поняття професіоналізму, компетентності, кваліфікації в сфері управління персоналом. Професійно важливі якості як об'єкт розвитку. Мотиви, мета, інтереси як людський ресурс персоналу організації. Професійні здібності, знання, мислення як людський ресурс персоналу організації. Становлення і розвиток професіоналізму. Професійна діагностика людини, персоналу організації. Сфера професійних переваг учнів. Взаємозв'язок типу особистості і сфери професійної діяльності. Ваша професійна скерованість. Створення психологічних портретів людей за групою крові. Нетрадиційні методи діагностики персоналу.

Теми рефератів

1. Самовизначення людини, стратегічна важливість самовизначення для людини, суспільства.
2. Становлення і розвиток професіоналізму.
3. Професійна діагностика людини, персоналу організації.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Роль самовизначення на професійний розвиток людини.
2. Суть поняття “самовизначення людини”.
3. Становлення стратегічного самовизначення.
4. Становлення професійного самовизначення.
5. Становлення життєвого самовизначення.
6. Назвіть особливості повсякденного самовизначення.
7. Схарактеризуйте особливості самовизначення в діяльності.
8. Поясніть важливість самовизначення особи.

9. Схарактеризуйте особливості самовизначення як суб'єкта діяльності.
10. Що значить самовизначення для народу?
Література [64; 91; 92; 94; 102; 142–146]

Тема 11. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях

Основні функції організації в сфері виробництва і послуг (за Карлоффу), їх характеристика. Основи маркетингу персоналу. Маркетинг персоналу організації як філософія розвитку кадрів. Управління маркетингом персоналу організації. Визначення потреб у навчанні і управлінні розвитком персоналу.

Концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу. Стратегічний розвиток людських ресурсів. Механізм управління розвитком персоналу. Поняття механізму стратегічного управління розвитком.

Функція управління розвитком персоналу. Розвиток рефлексивного-розумового механізму персоналу управління. Методи стратегічного управління розвитком персоналу. Організаційна культура як організаційностабілізуючий метод стратегічного управління розвитком персоналу. Управління опором персоналу організацій організаційним змінам і розвитку. Рефлексивне управління розвитком персоналу. Інформаційно-психологічне управління розвитком. Сценарне планування розвитку персоналу.

Теми рефератів

1. Концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу.
2. Методи стратегічного управління розвитком персоналу.
3. Рефлексивне управління розвитком персоналу.
4. Інформаційнопсихологічне управління розвитком.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Схарактеризуйте особливості розвитку стратегічного управління персоналом.
2. Схарактеризуйте концептуально-методологічні основи стратегічного управління розвитком персоналу.
3. Схарактеризуйте концептуальну модель взаємозв'язку основних понять стратегічного управління розвитком персоналу.

4. Схарактеризуйте взаємозв'язок понять стратегічного управління розвитком персоналу.
5. Схарактеризуйте зарубіжний досвід стратегічних концепцій управління персоналом.
6. Схарактеризуйте стратегії розвитку людських ресурсів.
7. Схарактеризуйте розвиток організації, що навчається.
8. Схарактеризуйте стратегію управління знанням.
9. Поясніть сутність рівнів розвитку рефлексивно-розумового механізму персоналу управління.
10. Схарактеризуйте принципи стратегічного управління розвитком персоналу.

Література [15; 19; 83; 114; 137; 138].

Тема 12. Управління розвитком лідерських якостей

Сучасне розуміння лідерства. Емпіричний підхід до формування поняття “лідер”.

Діяльнісне розуміння лідерства. Особливості підготовки керівників-лідерів. Проблемна ситуація в сфері управління розвитком лідерства. Складнощі в практиці управління розвитком керівників-лідерів. Особливості освіти при підготовці лідерів. Нові якості освіти. Особливості педагогічної діяльності. Взаємозалежність дії, мислення і самовизначення в навчанні.

Своєрідність діяльності педагогів при підготовці керівників-лідерів. Ставлення молоді до професійної підготовки. Проектний підхід до управління освітою. Підвищення якості освіти як духовно-моральна проблема.

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

Теми рефератів

1. Проблеми сфери управління розвитком лідерства.
2. Ставлення молоді до професійної підготовки.
3. Особливості діяльності педагога при підготовці керівників-лідерів.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Чим відрізняється лідер від управлінця, ієрарха, стратега?
2. Що відрізняє лідера нації від лідера організації?

3. Схарактеризуйте типи буття: природне, життєдіяльне, соціодинамічне, соціокультурне, діяльнісне, культурне, духовне, в яких “живе” лідер і його команда.
4. Особливості самовизначення лідера і його послідовників у різних видах буття.
5. Система підготовки управлінців-лідерів.
6. Як охарактеризувати проблемну ситуацію в сфері управління розвитком лідерства?
7. Які особливості освіти при підготовці лідерів?
8. Схарактеризуйте нові цінності освіти і особливості педагогічної діяльності в процесі підготовки лідерів.
9. Особливості програмного і проблемного навчання.
10. Як взаємозалежать дія, мислення і самовизначення в навчанні?
11. Охарактеризуйте особливості освіти при підготовці управлінців-лідерів.
12. Ставлення молоді до професійної підготовки.
13. У чому полягає сутність проектного підходу до управління освітнім процесом?
14. Чим відрізняється програмне і проблемне навчання?
15. Чому актуально підвищувати якість освіти у сфері морального виховання?
16. З'ясувати природу поширених побічних ефектів в управлінні розвитком.

Література [1; 12; 57; 120; 121]

Тема 13. Акмеологічний тренінг

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

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

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

хронічної втоми). Технологія використання акмеологічного впливу у професійній діяльності.

Антропотехнічні засоби підвищення професійної майстерності. Сутність гри і їх типологія. Мова схематичних зображень. Методологічні принципи акмеологічного тренінгу.

Ділові ігри. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-мисленнєві ігри. Прикладні психотехнології. Вправи.

Теми рефератів

1. Акмеологічний тренінг у професійній діяльності менеджерів.
2. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності.
3. Методологічні підстави акмеологічних моделей розвитку.

Контрольні питання і навчальні завдання

1. Професійно-психологічний аспект продуктивної діяльності.
2. Особистісний аспект продуктивної професійної діяльності.
3. Стратегія акмеологічного дослідження.
4. Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології.
5. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на основі ефективної діяльності суб'єкта оцінки і добору персоналу.
6. Технологія формування аутопсихологічної компетентності особистості (розуміння себе і своєї професійної діяльності).
7. Технологія тілесноорієнтованого психоенергетичного самозахисту (впливу стресу і стан хронічної втоми).
8. Технологія використання акмеологічного впливу в професійній діяльності.
9. Сутність гри і типологія ігор. Ділова гра.
10. Організаційно-ділові ігри. Організаційно-розумові ігри.

Література [18; 122; 123; 132; 136; 148]

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Філософія антропології про сутність людини. Онтологія людського буття.
2. Фундаментальні характеристики людини. Проблема “живої людини”. Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку.

3. Сутність концепції розвитку людини, персоналу в багатонаціональних компаніях.
4. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і результат цілої системи змін.
5. Пояснення криз у розвитку організаційних систем. Світ людини в умовах впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.
6. Сутність, цілі і завдання кадрового управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях.
7. Особливості управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях.
8. Розвиток здібностей, особистості, мислення персоналу в багатонаціональних компаніях.
9. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
10. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
11. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
12. Теорії розвитку людини. Теорії наочіння, соціального наочіння, біхевіоризм.
13. Когнітивні теорії, психоаналітична традиція, теорія "Я", етологічний підхід. Психосоціальний, фізичний і когнітивний розвиток.
14. Феноменологія, закономірності, детермінанти, фактори, механізми, умови, способи й особливості розвитку людини.
15. Діагностика і корекція наявного, стихійно досягнутого рівня психічного розвитку людини.
16. Планомірне формування й оптимізація навчальних впливів на удосконалювання й активізацію розвитку.
17. Забезпечення можливостей для саморозвитку і самоосвіти.
18. Роль і місце соціалізації в розвитку особистості. Основні фактори успішної соціалізації. Соціалізація в сучасній Україні. Специфіка соціалізації чоловіків і жінок.
19. Соціально-психологічні концепції розвитку особистості. Пояснення соціалізації з позицій розвиваючого підходу.
20. Соціально-когнітивна, структурно-функціональні теорії соціалізації.
21. Психодинамічні концепції розвитку особистості. Теорія психосоціального розвитку.

22. Акмеологічна концепція розвитку персоналу в багатонаціональних компаніях.
23. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення.
24. Поняття індивідуально-професійного розвитку.
25. Моделі навчання і професіоналізму.
26. Психологічна й індивідуально-професійна діагностика фахівців у системі моніторингу.
27. Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології.
28. Навчання і нові цінності освіти. Основні підходи до організації педагогічної діяльності.
29. Принципи вирощування і культура педагогічного мислення. Генетичні рівні організації навчальних ситуацій.
30. Процесуальна характеристика різних типів педагогічної організації навчання.
31. Педагогічна діяльність і мислення в активних формах навчання.
32. Передумови удосконалювання творчого самовираження в навчальному процесі.
33. Шляхи поєднання в педагогічній діяльності практичної і дослідницької функцій. Педагогічне мислення й інтелектуальна культура.
34. Методологія педагогічної діяльності і мислення. Культура мислення і нові педагогічні технології.
35. Шляхи методологізації освіти. Техніка мислення і педагогічна функція.
36. Проблеми розвитку психіки. Культура і розвиток психіки. Сутність розвитку.
37. Розвиток здібностей. Розвиток особистості. Розвиток мислення.
38. Моделювання розвитку в іграх. Моделювання і мислення. Ігромодельовання та ігротехніка.
39. Розвиток особистості: сутність і рівні. Рефлексія і самосвідомість як основа саморозвитку особистості.
40. Саморозвиток особистості в іграх. Професіоналізм і рівні розвитку діяльності.
41. Діалог як засіб педагогічної діяльності і мислення. Культура роботи з текстами і саморозвиток.
42. Моделювання розвитку культури мислення в управлінні. Проблеми управлінської освіти. Моделювання управління в іграх.

43. Проект методологічної підготовки керівників. Розвиток техніки мислення і управління.
44. Моделювання культури управлінського мислення. Проект ігрово-технічної підготовки педагогів і досвід його реалізації.
45. Шляхи формування стратегічного мислення в управлінні.
46. Розвиток кадрів як кадрово-економічна функція. “Інструменти” розвитку кадрів.
47. Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку. Обмеження кадрово-організаційного розвитку.
48. Діяльність служб з планування навчання персоналу.
49. Облік і аналіз складу кадрів. Атестація кадрів.
50. Оцінка рівня навченості і професіоналізму. Оцінка якості знань, умінь і навичок фахівця.
51. Вибір програм навчання. Висування в резерв. Добір і просування кадрів.
52. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.
53. Вихідний контроль знань і атестація фахівців.
54. Планова робота з розвитку персоналу за кордоном.
55. Кадрова політика і планування роботи з кадрами.
56. Планування чисельності і складу працівників. Визначення перспективної потреби у фахівцях.
57. Аналіз потреб у перепідготовці персоналу.
58. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
59. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу в багатонаціональних компаніях.
60. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу в багатонаціональних компаніях.
61. Програмне, проблемне, дистанційне навчання персоналу.
62. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
63. Управління трудовими переміщеннями. Залежність трудових переміщень від макроекономічних, політичних, соціальних, внутрішньофірмових і індивідуальних умов.
64. Планування кар’єри. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування службовця.

65. Соціальний і особистісний вимір кар'єри персоналу. Кар'єра як шлях до акме.
66. Організаційно-правові основи кар'єри. Самоуправління кар'єрою: стратегія і тактика. Стимулювання праці як фактор професійного розвитку персоналу.
67. Планування оцінки кінцевих результатів діяльності персоналу.
68. Вимоги до рівня освіти на сучасному виробництві. Основні напрями професійного навчання і підвищення кваліфікації персоналу.
69. Види професійного навчання і форми навчання.
70. Індивідуальна, групова, курсова форми навчання нових працівників.
71. Методи навчання на і поза робочим місцем.
72. Фактори, що впливають на навчальний процес.
73. Контроль за розвитком кадрів. Сфера контролю виробничого навчання.
74. Види витрат на навчання. Розподіл видів витрат у сфері навчання в ході зовнішніх і внутрішніх заходів щодо навчання. Вартість витрат.
75. Опитування, іспити і тести, оцінка працівників, спостереження, індексація як методи контролю навчання кадрів.
76. Інвестування у професійний розвиток працівників з метою підвищення ефективності діяльності.
77. Пріоритет дії в розвитку людських ресурсів. Способи визначення потреб і визначення пріоритетів.
78. Спільні дії кадрових органів і лінійних керівників.
79. Визначення напряму програми заходів щодо розвитку персоналу й оцінювання тих, хто навчається.
80. Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці. Моніторинг програм і оцінювання результатів.
81. Професійний розвиток працівників для забезпечення підвищення ефективності виробництва.
82. Оцінювання внеску розвитку людських ресурсів у підвищення ефективності діяльності організації. Загальні принципи оцінювання витрат і результатів.
83. Організація як система. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.

84. Поняття стратегічного управління. Необхідність стратегічного управління людськими ресурсами.
85. Взаємозв'язок стратегії суспільства, корпоративної стратегії і стратегії управління людськими ресурсами.
86. Бачення перспективи організації, філософія управління персоналом, стратегія управління людськими ресурсами.
87. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток. Методичні рекомендації щодо стратегічного і професійного розвитку.
88. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.
89. Рефлексивна взаємодія персоналу у процесі розвитку.
90. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.

3. Розвиток творчого потенціалу студента та реалізації його професійних навичок

3.1. Аналітичний розгляд наукової публікації

Проаналізувати наукові публікації з журналів: “Персонал”, “Проблеми теорії й практики управління”, “Кадровик”, “Управління персоналом” і т. п.

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

Тема 1. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації

1. Філософська антропологія про сутність людини.
2. Принципи взаємозв'язку, взаємодії, розвитку. Сутність концепції розвитку.
3. Моделі розвитку людини, персоналу організації, організаційних систем.
4. Синергетична і пасіонарна модель. Розвиток як процес і результат цілої системи змін. Причини розпаду “живих” систем.

Література [2; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51; 67; 152]

Тема 2. Теоретико-методологічні аспекти дослідження розвитку персоналу

1. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
2. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
3. Теорії розвитку людини. Теорії навчання, соціального навчання, біхевіоризм. Когнітивні теорії, психоаналітична традиція, теорія “Я”, етологічний підхід. Психосоціальний, фізичний и когнітивний розвиток.

Література [2; 11; 17; 20; 21; 34; 39; 40; 43; 51; 67; 152]

Тема 3. Психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства

1. Феноменологія, закономірності, детермінанти, фактори, механізми, умови, способи й особливості розвитку людини.
2. Діагностика і корекція наявного, стихійно досягнутого рівня психічного (розумового, емоційного, особистісного) розвитку людини.
3. Пояснення соціалізації з позицій розвиваючого підходу. Соціально-когнітивна, структурно-функціональні теорії соціалізації. Психодинамічні концепції розвитку особистості. Теорія психосоціального розвитку. Акмеологічна концепція розвитку.
4. Концептуальні і технологічні основи розвитку організму, здібностей, особистості, мислення.

Література [3; 4; 9; 10; 14; 38; 45; 89; 130; 131; 184–187]

Тема 4. Психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку

1. Поняття індивідуально-професійного розвитку.
2. Визначення стратегії акмеологічного дослідження.
3. Ігромодельовання як особливий вид акмеологічної технології. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності на підставі ефективної діяльності.

Література [5; 6; 8; 13; 49; 50; 115]

Тема 5. Методологічна культура педагогічної діяльності і мислення

1. Сутність і проблеми розвитку педагогічної діяльності і мислення.
2. Педагогічне мислення і розвиваючі технології.
3. Розвиваюче навчання в управлінському утворенні.

Література [2; 6; 14; 15; 36; 78; 199]

Тема 6. Управління неперервним навчанням персоналу організації

1. Розвиток кадрів як кадрово-економічна функція. Модель розвитку кадрів. Кадрово-економічна інформація для планування розвитку.
2. Діяльність служб з планування навчання персоналу.
3. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.

Література [3; 6; 13–15; 49; 50; 78; 100]

Тема 7. Управління перепідготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу

1. Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
2. Програми перепідготовки і підвищення кваліфікації.
3. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу.
4. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.

Література [13; 19; 23; 29; 78; 99; 100]

Тема 8. Управління стимулюванням розвитку персоналу організації

1. Управління трудовими переміщеннями.
2. Планування кар'єри.
3. Планування оцінки кінцевих результатів діяльності персоналу.

Література [19; 21; 36; 66; 77; 78; 80]

Тема 9. Організація професійного навчання

1. Вимоги до рівня освіти на сучасному виробництві.
2. Фактори, що впливають на навчальний процес.

3. Види витрат на навчання. Розподіл видів витрат у ході зовнішніх і внутрішніх заходів щодо навчання. Вартість утрат.
4. Опитування, іспити і тести, оцінка працівників, спостереження, індексація як методи контролю навчання кадрів.

Література [50; 78; 80; 100; 108; 161; 192]

Тема 10. Розвиток людських ресурсів

1. Інвестування у професійний розвиток працівників для підвищення ефективності діяльності. Спільні дії кадрових органів і лінійних керівників.
2. Визначення спрямованості програми заходів щодо розвитку персоналу й оцінки тих, хто навчається.
3. Розробка програми й організація застосування здобутих навичок, умінь, здібностей на робочому місці.
4. Професійний розвиток працівників для забезпечення підвищення ефективності виробництва.

Література [69–71; 156–162]

Тема 11. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів

1. Зв'язок між розвитком людських ресурсів і потребами суспільства, бізнесу.
2. Стратегічне самовизначення персоналу на розвиток. Методичні рекомендації щодо стратегічного і професійного розвитку.
3. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами. Мотиваційні механізми індивідуального, групового і колективного розвитку. Розвиток людських ресурсів як процес, що самоорганізується.
4. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації і стратегія управління розвитком людських ресурсів.

Література [15; 19; 83; 114; 137; 138]

3.3. Підготовка аналізу конкретної виробничої ситуації, підготовка до ситуаційних вправ

3.3.1. Психологічний аналіз управлінської практики

Зовнішній аналіз управлінської практики. Суть консультативного аналізу управлінської практики. Цілі і завдання психологічного

аналізу управлінської діяльності в консультуванні. Психологічний аналіз діяльності управлінця як ключова ланка психоконсультаційної практики в управлінні. Основні процедури консультаційної психоаналітики в управлінні.

3.3.2. Технологічний цикл психоконсультування управлінської діяльності

Рефлексія як базовий процес управлінського консультування. Початковий і кінцевий стан процесу консультування в управлінні. Особливості початкового і кінцевого стану процесу психологічного консультування в управлінні. Основні кроки і їх послідовність в одиничному циклі консультування. Процедурне бачення основних кроків одиниці психологічного управлінського консультування.

3.3.3. Процедурна і операційна організація діяльності управлінського консультанта

Вимоги технологічного циклу консультування до особистих і професійних якостей консультанта. Технологія ухвалення замовлення консультантом від управлінця (процедура розуміння замовлення, процедура корекції замовлення та ін.). Технологія збору відомостей (інформації) за ситуацією в рамках замовлення. Процедури обробки первинної інформації. Технологія теоретичного оформлення обробленої інформації. Критичний аналіз ситуації і діагноста управлінської діяльності. Технологія вироблення проектних пропозицій щодо корекції управлінця. Технологія реалізації корекції у взаємодії з управлінцем. Процедура контролю відповідності результату консультаційної корекції змісту замовлення.

Література [13; 15; 78; 116; 121; 123]

3.4. Підготовка до ділової гри, рольової або командної

Готується і проводиться комплексний класифікаційний тренінг (командної ділової гри), запропонований в посібнику В. М. Колпакова “Маркетинг персоналу”. Додаток 1.

3.5. Підготовка групового проекту

Розробити проект розвитку персоналу (аналогічний до додатка 10 в посібнику В. М. Колпакова “Управління розвитком персоналу”).

3.6. Практикум з навчальної дисципліни, тренінгові програми з використанням програмного забезпечення

3.6.1. Управління стимулюванням розвитку персоналу організації

3.6.1.1. Діагностика професійних якостей управлінця на стадії проблематизації

Функція і значення якостей рефлексій управлінця в професійній діяльності. Управлінська рефлексія проблем у виконавській діяльності. Рефлексія управлінця своїх дій у рамках управлінської функції. Рефлексія управлінця своєї позиційності щодо виконавської діяльності. Самоорганізація рефлексії управлінця. Самоорганізація рефлексії управлінця в постановці проблем. Проблематизація управлінцем своїх здібностей. Діагностика якостей рефлексій управлінця. Діагностика здібностей управлінця до здійснення дослідницького, ціннісного, концептуального і проблемного аналізу. Діагностика здатності управлінця до організованого переходу від одного типу аналізу до іншого. Діагностика особистої акцентуації управлінця щодо різних типів аналізу. Діагностика потрібно-мотиваційної сфери управлінця як основи професійно-особової акцентуації. Роль розвитку мислення, свідомості, самосвідомості управлінця для адекватної постановки проблем.

3.6.1.2. Діагностика культурно-професійного рівня управлінця при вирішенні проблем

Самоорганізація рефлексії управлінця для зняття проблем у діяльності. Управлінське і проблемне мислення управлінця. Стихійний, стихійно-організований, організовано-стихійний і організований процес вирішення проблем в управлінні. Рутинний та інноваційний підходи управлінця щодо вирішення проблем. Особисті якості і суб'єктивний стиль поведінки управлінців при вирішенні проблем. Психологічні характеристики типів організації і підходів управлінця при вирішенні проблем. Діагностика абстрактно-конкретного мислення управлінця. Діагностика здібностей управлінця до адекватної депроблематизації діяльності. Характеристика психічних функцій, що забезпечують депроблематизаційну роботу управлінця. Діагнос-

тика управлінського розумового моделювання. Культура і професійні рівні управлінця при вирішенні проблеми.

Література [13; 15; 36; 78; 171; 121; 126; 187]

3.6.2. Розвиток людських ресурсів

3.6.2.1. Типи суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Індивідуальна життєдіяльність. Перетворююча діяльність. Соціально-організована діяльність. Управлінська діяльність. Потреба. Мотив. Мета. Соціальна норма. Діяльність і суб'єктивність. Управлінець і виконавець. Типи суб'єктивного стану управлінця і виконавця: індивід, суб'єкт діяльності, особа.

Література [13–15; 36; 49; 60; 78; 89; 90; 96; 187]

3.6.2.2. Індивідний тип суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Індивід та індивідність. Генеза індивідного стану людини. Індивідність і перетворююча діяльність. Індивідність і використання засобів. Подолання індивідності у процесі спільної праці. Зміна індивідного стану в процесі спілкування і ідентифікації. Комунікація і подолання індивідності. Типи прояву індивідності в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Література [13–15; 36; 49; 60; 78; 87; 89; 90; 95; 96; 98; 187]

3.6.2.3. Техніка корекції індивідного стану людини в управлінській діяльності

Процесуальний малюнок індивідної поведінки людини в управлінській діяльності. Складнощі в індивідній поведінці і способи виходу з них. Індивідний спосіб дії на об'єкти і людину. Способи дії на індивідний стан. Техніка корекції індивідного стану управлінця.

Література [13–15; 36; 49; 60; 78; 89; 90; 96; 103; 117; 120; 128]

3.6.2.4. Суб'єктний тип суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Людина як суб'єкт управлінської діяльності. Особливості суб'єктного стану людини в управлінській діяльності. Суб'єктивність управлінця і виконавця. Відповідальність і воля як механізми ре-

алізації суб'єктної поведінки людини в діяльності. Типи проявів суб'єктності в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Література [1–6; 13–15; 36; 37; 49; 60; 78; 79; 149]

3.6.2.5. Техніка корекції суб'єктного стану людини в управлінській діяльності

Процесуальний малюнок суб'єктної поведінки людини в діяльності. Складнощі в суб'єктній поведінці і типи відхилень від суб'єктності. Суб'єктний тип дії на об'єкти і людину. Способи дії на суб'єктний стан людини. Техніка корекції суб'єктного стану управління.

Література [1–6; 13–15; 32; 43; 60; 78; 79; 149]

3.6.2.6. Особистісний тип суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності

Людина як особа в управлінській діяльності. Особливості особистісного стану управління. Особа управління і виконавця. Особа управління і творчість. Типи особистісних проявів людини в різних ситуаціях управлінської діяльності.

Література [1–6; 13–15; 32; 43; 60; 78; 79; 96; 102]

3.6.2.7. Техніка корекції особистісного стану людини в управлінській діяльності

Процесуальний малюнок особистісної поведінки. Складнощі в особистісній поведінці і типи відхилення від особистісної поведінки. Особистісний тип дії на об'єкти і людину. Способи дії на особистий стан людини. Техніка корекції особистісного стану управління.

Література [11; 15; 25; 31; 32; 38; 45; 46; 49; 53; 72; 78; 79; 122; 138; 140; 164; 166]

3.6.2.8. Технологія корекції суб'єктного стану людини в управлінській діяльності

Складнощі в сумісному існуванні різних типів суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності. Принципи сумісного існування різних типів суб'єктивного стану людини в управлінській діяльності. Технологія корекції сумісного існування різних типів суб'єктивності в управлінні.

Література [12–15; 32; 43; 60; 78; 79; 122; 138; 140; 164; 166]

3.6.3. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів

3.6.3.1. Логіко-розумовий тренінг

Логіко-розумовий тренінг призначений для формування фундаментальних елементів розумового механізму і їх структурного зв'язку в рамках мовного мислення і базисних форм мислення в рефлексії (вирішення завдань, постановка і вирішення проблем). Використовуються (для фіксації змісту суб'єктів і предикатів) схематичні зображення, прийоми схемотехніки і логічної організації побудови схематичних зображень предикативного типу.

3.6.3.2. Тренінг схемотехніки

Тренінг схемотехніки призначений для формування фундаментальних елементів механізму семіотичної самоорганізації і їх структурного зв'язку. Припускає взаємозалежні цикли завдань на парадигматизацію, семантизацію і синтагматизацію на матеріалі звичайного тексту, схем конспектів і схематичних зображень.

3.6.3.3. Організаційно-комунікативний тренінг

Організаційно-комунікативний тренінг призначений для формування фундаментальних ланок механізму організації дискусійного процесу. Включає взаємозалежні цикли завдань на з'ясування точки зору, пошук підстав для критики тієї чи іншої точок зору, на запозичення підстав точок зору, на породження єдиної підстави точок зору, на застосування єдиної підстави для можливого виправдання змісту точки зору або його частини.

3.6.3.4. Онтологічний тренінг

Онтологічний тренінг призначений для формування здібностей до реконструкції або породження думки з послідовним використанням критерію об'єктивності каузальної. Має взаємозалежні цикли завдань з "онтичного" (об'єктного) читання схем, їх "розвертання" і "згортання", із введення реплік в діалоги, що розкривають зміст тексту-діалогу, заповнюють "порожнечі", спрямовують думку автора в інше русло, подають думку автора (учасника фіксованого "діалогу") перед власною "своюю" думкою.

3.6.3.5. Самовизначальний тренінг

Самовизначальний тренінг призначається для формування здібності усвідомленої мотивації у фіксованих рамках вимог соціокультурного і діяльнісного типів. Включає вирішення завдань на оформлення образів “актуального Я”, що “вимагає Я”, на співвідношення образів “Я”, обґрунтування переваг.

3.6.3.6. Тренінг ідентифікації

Тренінг ідентифікації призначений для формування здібності до усвідомленого ототожнення себе з партнером для вироблення корекції образу “Я” партнера. Включає завдання на ідентифікацію поведінкового навчального, мислительного, мотиваційного, життєдіяльного, соціодинамічного, соціокультурного, діяльнісного типів ідентифікації.

3.6.3.7. Тренінг на узгодження

Тренінг на узгодження призначений для формування здібності для здійснення узгодження норм поведінки, мотивів, способів взаємодії, способів сервісного використання партнера. Включає вирішення завдань на фіксацію змісту своїх інтересів, залежності поведінки від інтересів і мотивів, на пізнання інтересів, на “скорочення” обсягу власних інтересів, на залежність корекції власних інтересів від інтересів партнера, на проектування корекцій мотивів і поведінки, що визнаються.

3.6.3.8. Лідерський тренінг

Лідерський тренінг призначений для формування здібності до лідерського вияву, що визнається партнерами із спільної діяльності. Включає вирішення завдань на лідерське самовираження, на зміну обставин для лідерського самовираження, на залежність лідерського самовиявлення від запозичення позиції (діяльної, соціодинамічної, соціокультурної) партнера як лідера і як веденого, на корекцію самовираження лідера залежно від типових “прохань” партнера (життєдіяльних, соціодинамічних, соціокультурних, діяльнісних).

3.6.3.9. Тренінг стратегічного мислення

Тренінг стратегічного мислення призначений для формування здібності до стратегічного мислення. Включає завдання на реконструкцію змісту фіксованої стратегії, її провідних особливостей; на

залежність реконструкції стратегії від концептуальних орієнтирів, що привертаються, або особливостей зразків “інших” стратегій; на перехід до проблематизації стратегії; на введення критеріїв проблематизації стратегії; на проектування стратегії (без прототипу, на замовленням, з опортям на прототип, з опортям на критерій).

3.6.3.10. Організаційно розумова гра

Призначена для виявлення думок за фіксованою “темою” і “проблемою”, узгодження думок, ствердження невідповідності думки (колективної) про зміст проблеми, яка настала перед організацією, в системі діяльності, про шляхи вирішення проблеми, для формування попередньої думки про вирішення проблеми, їх попереднього узгодження, для об’єднання інноваційно-орієнтованих учасників, створення прототипу “команди”, готової взяти на себе вирішення проблеми, для формування в учасників (особливо у лідерів) засадничих професійних якостей, характерних для цілеспрямованих інноваторів, які самовизначаються. Гра, зберігаючи риси “організаційно-діяльної гри”, посилює роль мислення, критерійної забезпечуваної рефлексії. Вона готує до типової групи тренінгів для цілеспрямованого формування вказаних якостей.

3.7. Підготовка курсової роботи

(Теми курсових робіт)

1. Закони, принципи розвитку і управління персоналом організації.
2. Синергетична парадигма управління розвитком.
3. Основи психології розвитку персоналу організації.
4. Акмеологія як ідеологічна основа розвитку персоналу.
5. Розвиток особистості людини.
6. Розвиток діяльності, здібностей, особистості, мислення.
7. Розвиток людських ресурсів персоналу організації.
8. Самовизначення людини, персоналу організації в професійній сфері.
9. Маркетингова функція в розвитку персоналу.
10. Особливості стратегічного управління розвитком персоналу.
11. Акмеологічний розвиваючий тренінг. Філософські і методологічні основи управління розвитком персоналу організації.
12. Релігійні і етнопсихологічні особливості розвитку персоналу в багатонаціональних компаніях.
13. Концепції розвитку.

14. Особливості розвитку здібностей, особистості, мислення персоналу.
15. Теоретико-методологічні аспекти дослідження розвитку персоналу.
16. Цільовий підхід до управління процесом формування, розвитку і реалізації людських ресурсів в умовах перехідного суспільства.
17. Функціонально-рольовий і особистісно-діяльний підходи до дослідження планової діяльності.
18. Суб'єктивно-акмеологічний підхід до дослідження проблем розвитку персоналу організації.
19. Суб'єктогенетичний підхід у навчанні.
20. Теорії розвитку людини.
21. Психолого-соціальні основи розвитку особистості і суспільства.
22. Концептуальні і технологічні основи розвитку здібностей, особистості, мислення персоналу.
23. Психолого-акмеологічні засоби індивідуально-професійного розвитку.
24. Моделі навчання і професіоналізму.
25. Ігromodelювання як особливий вид акмеологічної технології.
26. Технологія формування психолого-акмеологічної компетентності.
27. Технологія використання акмеологічного впливу у професійній діяльності.
28. Методологічна культура педагогічної діяльності і мислення.
29. Сутність і проблеми розвитку педагогічного мислення.
30. Педагогічне мислення і розвиваючі технології.
31. Розвиваюче навчання в управлінському утворенні.
32. Управління неперервним навчанням персоналу в організації.
33. Діяльність служб з планування навчання персоналу.
34. Планування навчання з використанням нових методів і засобів навчання.
35. Управління перепідготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу.
36. Кадрова політика. Стратегічне й оперативне планування процесу перепідготовки і підвищення кваліфікації.
37. Методи перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу. Програми, проблемне, дистанційне навчання.
38. Маркетинг персоналу як ринкова філософія планування розвитку кадрів.
39. Управління стимулюванням розвитку персоналу організації.

40. Професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу як основа посадового просування службовця.
41. Організація професійного навчання.
42. Види і форми професійного навчання.
43. Розвиток людських ресурсів.
44. Стратегічне управління розвитком людських ресурсів.
45. Мотиваційні механізми стратегічного управління людськими ресурсами.
46. Глобальні політичні, економічні, соціальні трансформації, стратегія управління розвитком людських ресурсів.

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТА при підсумковому контролі

Контроль знань з дисципліни має два блоки планових заходів:

- 1) поточний контроль знань студентів;
- 2) підсумковий контроль знань студентів.

Порядок оцінювання знань студентів за результатами вивчення дисципліни

№ пор.	Форма оцінювання знань	Кількість балів	Результат
1	Оцінювання поточної роботи за семестр, в т. ч.:	від 1 до 40 балів	допуск до заліку (іспиту) залік (іспиту) автоматичний
1.1	Виконання обов'язкових завдань:	в т. ч.: до 20 балів, з них:	
	1) систематичність та активність роботи протягом семестру	1) до 10 балів	
	2) виконання завдань для самостійного опрацювання	2) до 10 балів до	
1.2	Проходження модульного контролю знань	15 балів	
1.3	Ініціатива студента та творчий підхід у виконанні робіт, додаткова участь у освітньо-науковій роботі кафедри	до 15 балів (додаткові мотивуючі бали)	
2	Оцінювання заліку (іспиту)		проходження підсумкового контролю знань з дисципліни і одержання заліку (іспиту)

Загальна підсумкова оцінка (в балах) складається з суми балів за результатами поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит (залік). На заліку (іспиті) студент повинен набрати не менше 20 балів.

Підсумковий контроль знань із дисципліни проводиться у формі іспиту (заліку) за білетами, кожен з яких включає 3 питання на іспит та 2 питання на залік.

Відповідь на кожне питання білета оцінюється окремо з диференціацією в 20, 10, 5 і 0 балів.

Відповідь на кожне з питань білета оцінюється:

20 балів — якщо відповідь студента:

- є повною, правильною та обґрунтованою;
- вказує на високі знання усієї програми навчальної дисципліни, використовуються різноманітні методи наукового аналізу тощо;
- свідчить про знання назв і змісту передбачених програмою документів (для найважливіших — необхідно знати рік їх прийняття);

10 балів — якщо відповідь студента має недоліки:

- є неповною, не містить усіх необхідних відомостей за питанням;
- є не зовсім правильною у розкритті змісту понять, категорій, закономірностей, назв та змісту нормативно-правових актів тощо;
- не є аргументованою: не містить посилань на нормативно-правові акти (у разі необхідності), інші джерела, аналізу відповідних теорій, концепцій, наукових течій і т. ін. свідчить про наявність прогалин у знаннях студента;

5 балів — якщо студент неповною мірою відповів на поставлене запитання, не розкриває сутності питання, що свідчить про відсутність знань у студента або їх безсистемність та поверхневність, не вміє чітко сформулювати думку та викласти її;

0 балів — як для 1 балу результат іспиту (заліку) складається з суми балів, одержаних за всі питання. В разі, коли відповіді студента оцінені менше ніж 20 балів, іспит (залік) вважається не складеним.

Загальне підсумкове оцінювання знань студентів здійснюється з урахуванням результатів оцінювання поточної роботи в семестрі (в діапазоні від 1 до 40 балів) та результатів заліку (не менше 20 і не більше 40 балів) за 100-бальною системою.

Загальне підсумкове оцінювання здійснюється і шляхом автоматичного складання отриманих студентом балів.

Таблиця відповідності шкали оцінювання з національною системою оцінювання в Україні

Оцінка за бальною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	Визначення	Оцінка за національною шкалою
85–100	A	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю недоліків	5 (відмінно)
80	B	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками	4 (добре)
65–75	C	Добре – загалом правильна робота, з певною кількістю недоліків	
60	D	Задовільно – непогано, але зі значною кількістю недоліків	3 (задовільно)
50–55	E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	
20–45	FX	Незадовільно – серйозні помилки, можливе повторне вивчення	2 (незадовільно)
0–15	F	Незадовільно – обов'язкове повторне вивчення дисципліни	2 (незадовільно)

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Абашкина Е. Б., Косолапова Ю. М.* О теориях лидерства в современной политической психологии // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 4. – С. 13–21.
2. *Абдеев Р. Ф.* Философия информационной цивилизации. – М.: Наука, 1994.
3. *Абрамова Г. С.* Возрастная психология. – М., 1998.
4. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. – М., 1991.
5. *Абульханова К. А., Березина Т. Н.* Время личности. Время жизни. – М., 2001.
6. *Акмеология: Учебник / Под общ. ред. А. А. Деркача.* – М.: Изд-во РАГС, 2002.
7. *Александров В.* Народ и выбор политика // Общественные науки и современность. – № 6. – 1992.

8. *Альперович В. Д.* Геронтология. Старость: Социокультурный портрет. — М., 1998.
9. *Ананьев Б. Г.* Человек как субъект познания. — СПб., 2000.
10. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания // Избр. психол. труды. — М.: Педагогика, 1980. — Т. 1.
11. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. — М.: Наука, 1977.
12. *Андреев С. С.* Политический авторитет и политическое лидерство // Социально-политический журнал. — 1993. — № 1–2. — С. 24–37.
13. *Анисимов О. С.* Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. — М., 1991
14. *Анисимов О. С.* Основы методологии: В 2 т. — М., 1994.
15. *Анисимов О. С.* Педагогическая акмеология: общая и управленческая. — Минск: УП “Технопринт”, 2002.
16. *Акофф Р. А., Эмори Ф.* О целеустремленных системах. — М.: Сов. радио, 1974.
17. *Анохин П. К.* Теория функциональных систем. Успехи физиологических наук. — 1970. — Т. 1. — № 1. — С. 19–54.
18. *Апанасенко Г. Л.* Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. — К.: Петрополис, 1992.
19. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2002.
20. *Астафьев В. А.* Теория единой живой вселенной (законы, гипотезы) — М.: Информациология, 1997.
21. *Афанасьев В. Г.* Мир живого: системность, эволюция и управление. — М.: Полит. лит-ра, 1986
22. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980.
23. *Бакианский В. П., Жданов О. Н.* Менеджмент вашего здоровья. — М., 2000.
24. *Баронин А. С.* Этническая психология. — К.: 1995.
25. *Берн С. Р.* Развитие Я-концепции и воспитание. — М., 1986.
26. *Бейли А.* Письма об оккультной медитации. — М., 1993.
27. *Библия.* — СПб.: Изд-во “Печатный двор”, 1991.
28. *Богданов А. А.* Всеобщая организационная наука (Тектология). — М.: Экономика, 1989.
29. *Бодалев А. А., Ганжин В. Т., Деркач А. А.* Предмет акмеологии сегодня. — М.: Акмеология, 2001.

30. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения. — М., 1998.
31. *Блум Ф., Лейзерсон А.* Мозг, разум и поведение: Пер с англ. — М.: Мир, 1988.
32. *Бранский В. П., Пожарский С. Д.* Социальная синергетика и акмеология. — СПб., 2001.
33. *Бурсов Б. В.* Личность Достоевского. — Л.: 1979.
34. *Вернадский В. И.* Живое вещество и биосфера. — М.: Наука, 1994.
35. *Виллюнас В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М.: МГУ, 1990.
36. *Волков Ю. Г., Поликарпов В. С.* Человек: Энциклопедический словарь. — М.: Гардарики, 2000.
37. *Выготский Л. С.* Развитие высших психических функций. — М., 1960.
38. *Гамезо М. В., Герасимова В. С., Горелова Г. Г., Орлова Л. М.* Возрастная психология: личность от молодости до старости. — М.: Изд. дом «Ноосфера», 1999.
39. *Гегель Г. В.* Эстетика: В 4 т. — М., 1968.
40. *Гегель Г. В.* Философия духа. — Т. 3. — М.: Мысль, 1977.
41. *Герчикова И. Н.* Менеджмент. — М.: ЮНИТИ, 1995.
42. *Голубков Е. П.* Маркетинговые исследования: Теория, методология и практика. — М.: Финпресс, 2000.
43. *Горбачёв В. В.* Концепции современного естествознания. — М.: Мир и образование, 2003.
44. *Гончаренко Н. В.* Гений в искусстве и науке. — М.: Искусство, 1991.
45. *Гримак Л. П.* Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. — М.: Политиздат, 1987.
46. *Губин В., Некрасова Е.* Философская антропология. — М.: ПЕРСЭ; СПб.: Университетская книга, 2000.
47. *Гумилев Л. Н.* География этноса в исторический период. — Л.: ЛГУ, 1990.
48. *Делокаров К. Х., Демидов Ф. Д.* В поисках новой парадигмы. — М., РАГС, 1999.
49. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. — М., 2001.
50. *Деркач А. А., Зызыкин В. Г., Маркова А. К.* Психология развития профессионала. — М., 2000.

51. *Диалектика* процесса познания. — Кн. 3. — М.: МГУ, 1985.
52. *Диалектика* процесса познания. — Кн. 3. — М.: МГУ, 1985.
53. *Доценко Е. Л.* Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: МГУ, 2000.
54. *Дубов И. Г., Пантелеев С. Р.* Восприятие личности политического лидера // Психологический журнал. — М., 1992. — Т. 13. — № 6. — С. 25–34.
55. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т.* Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
56. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. — Ниж. Новгород, 1999.
57. *Жмыриков А. Н., Шляхтин Г. С.* Психологические проблемы политического лидерства: Учеб. пособие. — Ниж. Новгород, 1991.
58. *Завьялов П. С.* Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах. — М.: ИНФРА-М, 2001.
59. *Котлер Ф.* Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. — М.: АСТ, 2000.
60. *Зиновьев А. А.* Восхождение от абстрактного к конкретному (на материале “Капитал” К. Маркса). — М., РАН, 2002.
61. *Иванов В. Н., Иванов А. В., Доронин А. О.* Управленческая парадигма XXI века. — М., МГИУ, 2002.
62. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
63. *Иванов В. Н.* Социальные технологии в современном мире. — М.: Славянский диалог, 1996.
64. *Ильин М. В., Коваль Б. И.* Личность в политике: кто играет роль короля? // Полис. — 1991. — № 6;
65. *История менеджмента: Учеб. пособие // Под ред. Д. В. Валового.* — М.: ИНФРА-М, 1997.
66. *Кабаченко Т. С.* Методы психологического воздействия: Учеб. пособие. — М.: Пед. об-во России, 2000.
67. *Казначеев В. П.* Экология человека: проблемы и перспективы / Экология человека: основные проблемы — М., 1988.
68. *Кандыба Д. В.* Тайны человеческой психики: В 2 т. — СПб., 1996.
69. *Кандыба Д. В.* Техника гипноза “СК”. — СПб.: Манм Юнеско, 1989.
70. *Кандыба В. М.* Основы гипнологии: В 3 т. — СПб.: Лань, 1999.
71. *Калина Н. Ф.* Основы психотерапии. — К., 1997.
72. *Карташов В. А.* Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1995..

73. *Каструбин Э. М.* Трансовые состояния и “поле смысла”. — М., 1995.
74. *Карташов В. А.* Система систем. Очерки общей теории и методологии. — М.: Прогресс-Академия, 1998.
75. *Катица С. П., Курдюмов С. П., Малгшецкий Г. Г.* Синергетика и прогнозы будущего. — М., 2000.
76. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
77. *Кедров Б. М.* Проблемы логики и методологии науки. — М.: Наука, 1990. — 352 с.
78. *Колтаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — К.: МАУП, 2002.
79. *Колтаков В. М.* Теория и практика принятия управленческих решений. — К.: МАУП, 2004.
80. *Колтаков В. М.* Методы управления. — К.: МАУП, 2003.
81. *Колтаков В. М.* Управление развитием персонала. — К.: МАУП, 2006.
82. *Костина А. В.* Массовая культура как феномен постиндустриального общества. — 2-е изд., перераб., доп. — М., 2005.
83. *Котлер Ф.* Маркетинг менеджмент. — СПб.: Питер 2002,
84. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Синергетическое расширение антропного принципа // Синергетическая парадигма: Многообразие поисков и подходов. — М., 2000.
85. *Климов Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. — Казань, 1969.
86. *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Законы эволюции и самоорганизация сложных систем. — М.: Наука, 1994.
87. *Кон И. С.* Открытие “Я” — М.: Политиздат, 1978.
88. *Кончаловский А. С.* Низкие истины. — М.: Совершенно секретно, 1998.
89. *Крайг Г.* Психология развития. — СПб.: Питер, 2000.
90. *Крыжановская Л. М.* Психология развития. — М., 1997.
91. *Кудряшова Б. В.* Лидер и лидерство. — Архангельск: Поморский междунар. пед. ун-т, 1996
92. *Ларошфуко Ф. де.* Мемуары. — М.: АСТ, 2001.
93. *Лебон Г.* Психология народов и масс — СПб.: Макет, 1995.
94. *Леонтьев Д. А.* Методика изучения ценностных ориентации. — М.: Наука, 1992.
95. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла. — М.: Наука, 1999.

96. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Наука, 1977.
97. *Лободин В. Т.* Здоровье и духовность: Энергетические методы оздоровления. — СПб.: ИК "Комплект", 1996.
98. *Лосский Н. О.* История русской философии. — М., 1991.
99. *Льюис Д.* Стрессменеджер. — М.: АСТ, 2000.
100. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996.
101. *Маркетинг* / Под. ред. Романова. — М.: ЮНИТИ, 1996.
102. *Маслоу А.* Мотивация и личность. — М., 1998.
103. *Масовая культура.* — М.: Альфа-М, 2004.
104. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
105. *Моисеев Н. Н.* Человек и ноосфера. — М.: Молодая гвардия, 1990.
106. *Моисеев Н. Н.* Человек, среда, общество: проблемы формализации описания. — М.: Наука, 1982.
107. *Монтескье Ш.* О духе законов. — М.: Мысль, 1999.
108. *Мухина В. С.* Возрастная психология. — М., 1998.
109. *Муххамад Али аль-Хашими.* Личность мусульманина согласно Корану и Сунне / Пер. В. Нирша — К.: Мусульманская религиозная община, 2004.
110. *Налимов В. В.* Спонтанное сознание. Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектура личности — М.: Прометей, 1989. — 287 с.
111. *Налимов В. А., Дрогалина Ж. А.* Реальность нереального. Вероятностная модель бессознательного. — М.: Мир идей, 1995.
112. *Назаретян А. П.* Интеллект во Вселенной. — М., 1991.
113. *Николис Г., Пригожин И. Р.* Самоорганизация в неравновесных системах: Пер. с англ. — М.: Мир, 1979.
114. *Никонова Т. В., Сухарев С. А.* Управленческий аудит персонал. — М.: Экзамен, 2002.
115. *Общая и прикладная акмеология: В 2 ч.* — М.: РАГС, 2001.
116. *Образование XXI века: Проблемы и перспективы.* — Рига, Эксперимент, 2002.
117. *Огнев А. С.* Субъектогенез и психотренинг саморегуляции. — Воронеж, 1997.
118. *Омаров А.* Мантры и молитвы в эзотерическом освящении. — СПб., 1996.

119. *Ортега-и-Гассет Х.* Восстание масс // Психология масс Хрестоматия / Ред. сост. Д. Я. Раигородский — Самара, БАХРАХ, 1998.
120. *Павлов И. П.* Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных. — М.: Наука, 1973.
121. *Панасюк А. Ю.* А что у него в подсознании? — М.: Дело, 1996.
122. *Педагогика:* Педагогическая теория, системы, технологии / Под ред. С. А. Смирнова. — М.: Академия, 1999.
123. *Петленко В. П.* Валеология человека: В 5 т. — СПб., 1996.
124. *Пижаже Ж.* Избранные труды. — М.: Педагогика, 1969
125. *Платон.* Собрание сочинения: В 4 т. — Т. 2. — М., 1993.
126. *Попов А. А., Проскуровская И. Д.* “Схема” и “символ”: на пути к недискурсивной концепции мышления // Чтения памяти Г. П. Щедровицкого 2002–2003 гг. (доклады и дискуссии). — М., 2004
127. *Почепцов Г. Г.* Информационная война. — К.: Ваклер, 2000.
128. *Почепцов Г. Г.* Имиджелогия: теория и практика. — К.: АДЕФ-Украина, 1998.
129. *Пригожин И. Р., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. — М.: Прогресс, 1986
130. *Психология* человека от рождения до смерти. — СПб.: Проим-ЕВРОЗНАК, 2002
131. *Психологический* словарь / Под ред. В. В. Давыдова и др. — М., 1983.
132. *Реан А. А., Коломинский Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб.: Питер, 1999.
133. *Реймерс Н. Ф.* Популярный биологический словарь. — М.: Наука, 1990.
134. *Рогов Е. И.* Эмоции и воля. — М., 1999.
135. *Российская педагогическая энциклопедия:* В 2 т. — М., 1999. — Т. 2.
136. *Рофе А. И.* Научная организация труда. — М., 1998.
137. *Рефлексивное управление* / Тез. междунар. симп. Москва, 17–19 окт. 2000 г. / Под ред. А. В. Брушлинского и В. Е. Лепского — М.: Институт психологии РАН, 2000.
138. *Рефлексивные процессы и управление* / Тез. междунар. симпоз., Москва, 8–10 октября 2001 г. / Под ред. А. В. Брушлинского и В. Е. Лепского — М.: Институт психологии РАН, 2001.

139. *Рубинштейн С. Л.* Избранные философско-психологические труды. — М.: Педагогика, 1997.
140. *Рубинштейн С. Я.* Экспериментальные методики патопсихологии. — М., 1970.
141. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. — Т. 1, 2. — М., 1989.
142. *Стивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
143. *Стивак В. А.* Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001.
144. *Стратегическое управление (Модуль 4).* — М., 2001.
145. *Сацков Н. Я.* Методы и приемы деятельности менеджеров и бизнесменов. — Белая Церковь, 1994.
146. *Сацков Н. Я.* Разрушающая и созидаящая роль идеи. К Третьему Тысячелетию Христовой Эры. — К., 1995.
147. *Синергетика, философия, культура.* — М.: РАГС, 2001.
148. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. — М.: ТШБ, 1996.
149. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Психология человека. — М.: Школа-Пресс, 1998.
150. *Старобинский Е. Б.* Как управлять персоналом — М.: ЗАО, 1997.
151. *Сухарев В. А., Сухарев М. В.* Психология народов и наций. — Д.: Сталкер, 1997.
152. *Теория маркетинга / Под ред. М. Бейкера.* — СПб.: Питер, 2002.
153. *Тимофеев-Ресовский Н. В., Воронцов Н. Н., Яблоков А. В.* Краткий очерк теории эволюции. — М., 1977.
154. *Тимошенко В. И.* Общественно-политическое лидерство // Социально-политические науки. — 1990. — № 11. — С. 48–58.
155. *Тойнби А. Дж.* Постигание истории. — М.: Прогресс, 1991.
156. *Управление человеческими ресурсами: стратегия и тактика / Тез. докл. на междунар. конф. 26–28 апр.* — 1996. — С. 23–25.
157. *Управление персоналом // Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 1998.
158. *Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 1998.
159. *Управление эффективностью и качеством: Модульная программа: В 2 ч. / Под ред. И. Прокопенко.* — К.: Норта, 2001.
160. *Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова.* — М.: ИНФРА-М, 1997.
161. *Управление персоналом / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина* — М.: ЮНИТИ, 1998.

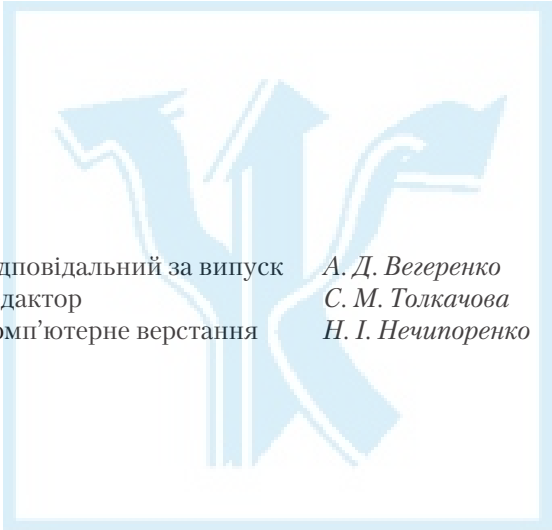
162. *Фельдштейн Д. И.* Психология взросления. — М., 1999.
163. *Фейербах Л.* Избранные философские произведения: В 2 т. — М., 1955.
164. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.
165. *Фрейд З.* Психология бессознательного. — М.: Просвещение, 1989. — 448 с.
166. *Фромм Э.* Бегство от свободы. — М.: Прогресс, 1998.
167. *Хакен Г.* Синергетика: Пер. с англ. — М.: Мир, 1986.
168. *Хайек Ф. А.* Дорога к рабству // Новый мир. — 1991. — № 7, 8.
169. *Хартген Х.* Маркетинг: основы профессионального успеха. — М., ИНФРА-М., 2000
170. *Хентце И.* Теория управления кадрам и в рыночной экономике. — М.: Междунар. отношения, 1997.
171. *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. — М.: Барс, 1997.
172. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. — СПб.: Питер, 1997.
173. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. — М.: Логос, 1996.
174. *Шарден де Пьер Тейяр.* Феномен человека. — М.: Наука, 1987
175. *Шаховская Л. С.* Мотивация труда в переходной экономике. — Волгоград, 1995.
176. *Шопенгауер А.* Афоризмы житейской мудрости. — М.: Интербук, 1990.
177. *Щёкин Г. В.* Социальная теория и кадровая политика. — К. МАУП, 2000
178. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
179. *Щёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познай людей по их внешности и поведению. — К.: МАУП, 1993.
180. *Щёкин Г. В.* Как избежать ошибок при устройстве на работу: Советы психолога. — К.: МАУП, 1992. — 100 с.
181. *Щёкин Г. В.* Планирование и организация работы с персоналом: Учеб. пособие — К.: МАУП, 1993.
182. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента. — Кн. 1. — Как делать карьеру. — К.: МАУП, 1993. — 132 с.; Кн. 2. — Как строить организацию. — К.: МАУП, 1993. — 256 с.
183. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджера. — К.: Украина. — 397 с.
184. *Щёкин Г. В.* Социальная философия истории (теория социального развития). — К.: МАУП, 1996.

185. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
186. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления. — К.: МАУП, 1996.
187. *Щёкин Г. В.* Людство і віра. Т. 2. — К.: МАУП, 2003.
188. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. — М., 1995.
189. *Щедровицкий Г. П.* Психология и методология. — М.: Путь, 2004.
190. *Щедровицкий Г. П.* Эпистемологические структуры онтологизации // Вопросы методологии. — 1996. — № 3–4. — С. 133.
191. *Щедровицкий Г. П.* Методология и философия организационно-управленческой деятельности: основные понятия и принципы (курс лекций). — Т. 5. — М., 2003.
192. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа, 1998.
193. *Шейнов В. П.* Скрытое управление человеком (Психология манипулирования), 2002.
194. *Шиллер Г.* Манипуляторы сознанием — М.: Мысль, 1980
195. *Шредингер Э.* Что такое жизнь с точки зрения физика. — М.: Атомиздат, 1972.
196. *Эзотерический словарь.* — Т. 1. — М.: Рига, 1993.
197. *Энгельгардт В. А.* Познание явлений жизни. — М., 1985.
198. *Яхонтова Е. С.* Эффективность управленческого лидерства. — М.: ТЕИС, 2002.
199. *Юдин Э. Г.* Методология науки. Системность. Деятельность. — М., 1997.

МАУП

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компаніях”	6
Зміст дисципліни “Управління розвитком персоналу в багатонаціональних компанія”	7
Питання для самоконтролю	25
Список літератури	44



Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *С. М. Толкачова*
Комп'ютерне верстання *Н. І. Нечипоренко*

МАУП

Зам. № ВКЦ-3384

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП