



Силабус освітнього компонента Програма навчальної дисципліни



Методологія та методи роботи з персоналом

Шифр та назва спеціальності
054 -соціологія

Інститут
ННІ Соціально-гуманітарних технологій

Освітня програма
Соціологічне забезпечення економічної діяльності

Кафедра
Соціології і публічного управління (305)

Рівень освіти

Тип дисципліни
Спеціальна (фахова), Обов'язкова

Магістрії

Семестр
1

Мова викладання
Українська

Викладачі, розробники



**Розробник: Рущенко Ігор Петрович,
Ihor.Rushchenko@kpi.edu.ua**

Доктор соціологічних наук, професор. Досвід роботи – 42 роки.
Автор 195-и наукових та науково-методичних праць, у тому числі шести одноосібних монографій та підручників.
Розробник курсів: Соціологія особистості та девіантної поведінки, ,
Кадри та безпека організацій, Соціологія економічної злочинності,
Основи медіаграмотності та інформаційні війни.



Лектор: Шанідзе Надія Олександрівна

nashanidze@ukr.net
Кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології і публічного управління.

Авторка понад 60 наукових і навчально-методичних публікацій.
Провідна лекторка з курсів «Соціологія управління», «Теоретична соціологія XXI століття», «Крос-культурні комунікації» «Соціологія мови», «Соціологія особистості та девіантної поведінки», "Методологія та методи роботи з персоналом", "Філософія економічної діяльності"

[Детальніше про викладача на сайті кафедри](https://web.kpi.kharkov.ua/sp/)

Загальна інформація

Анотація

Вивчення курсу спрямовано на ознайомлення студентів з основними етапами розвитку кадрового менеджменту, теорій управління персоналом, основних функцій, що закріплені за службою управління персоналом. У результаті вивчення курсу, студенти мають набути вміння здійснювати основні професійні функції HR-менеджера.

Мета та цілі дисципліни

Сформувати у студентів систему знань та умінь в галузі HR-діяльності адекватних сучасним уявленням щодо управління персоналом в організаціях

Формат занять

Лекції, практичні заняття, самостійна робота, консультації. Підсумковий контроль – іспит.

Компетентності

Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) (ЗК03).

Здатність приймати обґрунтовані рішення (ЗК06).

Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети (ЗК07).

Здатність проектувати і виконувати соціологічні дослідження, розробляти й обґрунтовувати їхню методологію (СК03).

Здатність співпрацювати з європейськими та євроатлантичними інституціями (ЗК08).

Здатність організовувати роботу з мотивації працівників в установах економічного профілю (ЗК09).

Результати навчання

Аналізувати соціальні явища і процеси, використовуючи емпіричні дані та сучасні концепції і теорії соціології (ПР01).

Здійснювати діагностику та інтерпретацію соціальних проблем українського суспільства та світової спільноти, причини їхнього виникнення та наслідки (ПР02).

Розробляти і реалізовувати соціальні та міждисциплінарні проекти з урахуванням соціальних, економічних, правових, екологічних та інших аспектів суспільного життя (ПР03).

Застосовувати наукові знання, соціологічні та статистичні методи, цифрові технології, спеціалізоване програмне забезпечення для розв'язування складних задач соціології та суміжних галузей знань (ПР04).

Вирішувати етичні дилеми відповідно до норм професійної етики соціолога та загальнолюдських цінностей (ПР07).

Планувати і виконувати наукові дослідження у сфері соціології, аналізувати результати, обґрунтовувати висновки (ПР09).

Розробляти прикладні проекти з мотивації працівників в установах економічного профілю (ПР10).

Обсяг дисципліни

Загальний обсяг дисципліни 150 год. (5 кредитів ECTS): лекції – 32 год., практичні заняття – 32 год., самостійна робота – 86 год.

Передумови вивчення дисципліни (пререквізити)

Соціологія організацій, соціологія управління.

Особливості дисципліни, методи та технології навчання

Дисципліна викладається за допомогою мультимедійних засобів, із застосуванням проектно-індивідуальної і командної роботи. На практичних заняттях застосовується проектний підхід,

заплановано самостійну розробку графічної організаційної структури підприємства або установи та програму структурованого інтерв'ю з кандидатом в організацію..

Програма навчальної дисципліни

Теми лекційних занять

Тема 1. Наука управління персоналом і професія HR-менеджера.

Організація як система, основні підсистеми організації, основні типи управлінської діяльності в організаціях. Актуальність науки управління персоналом, етапи її розвитку, специфічні риси. Професія HR-менеджера, кадрові служби в структурі сучасного підприємства.

Тема 2. Історія розвитку науки управління персоналом.

Історичні умови виникнення науки управління персоналом та етапи розвитку. Основні концепції та підходи до управління персоналом в науці.

Тема 3. Розвиток науки управління персоналом в умовах постіндустріального суспільства.

Виробництво і людина в умовах постмодерну. Нові вимоги до персоналу і кадрового менеджменту. Зміна парадигм управління персоналом. Технократична парадигма – Антропологічна парадигма – Гуманістична парадигма.

Тема 4. Системна інтерпретація організації і управлінська діяльність.

Поняття системи управління та інтерпретація організації у якості системи управління. Базові поняття системи управління: суб'єкти управління, об'єкт управління, управлінський цикл, мета і предмет управління, механізми управління, методи і технології управління. Типи організаційно-управлінських структур: лінійна структура, лінійно-функціональна структура, лінійно-штабна структура, дивізійна структура, мережева структура.

Тема 5. Менеджмент і менеджери в організаціях (суб'єкти управління персоналом).

Влада та ієрархія в організаціях. Піраміда менеджерів в організаціях. Стили управління та їх ефективність в організаціях різного типу. Методи та інструменти впливу на об'єкти управління. Специфіка адміністрування. Технології організаційного впливу на персонал. Технології розпорядчого впливу. Економічні механізми управління персоналом. Управління через конкуренцію поміж працівниками. Соціально-психологічні методи управління персоналом.

Тема 6. Персонал організації як об'єкт кадрового менеджменту.

Управління персоналом як різновид соціального управління. Обмеження або межі управління персоналом. Основні показники (характеристики) персоналу, структура персоналу.

Тема 7. Кадрова політика і розробка кадрової стратегії організації.

Сутність кадрової політики. Суб'єкти, що визначають зміст кадрової політики. Типи кадрової політики: пасивна, реактивна, превентивна, активна. Типологія за принципами комплектування: відкрита кадрова політика, закрита кадрова політика. Кадрова стратегія як реалізація кадрової політики, основні типи кадрових стратегій.

Тема 8. Кадрове планування та планування діяльності СУП.

План як керівний документ у діяльності СУП. Структура плану, розділи плану та порядок його затвердження. Терміни реалізації плану. Планування чисельності персоналу. Методологія кадрового планування. Основні методи планування персоналу.

Тема 9. Дослідницько-аналітична діяльність СУП.

Професіографічний аналіз та розробка професіограм. Поняття кадрового аудиту. Основні цілі і об'єкти кадрового аудиту. Наукові дослідження у трудових колективах. Роль соціолога в дослідженнях. Основні напрямки (теми) досліджень.

Тема 10. Методи набору претендентів до вступу в організацію.

Комплектація персоналу як провідне завдання СУП. Основні етапи комплектації, джерела.

Поняття набору претендентів, суб'єкти, що здійснюють набір кандидатів. Традиційні та інноваційні підходи здійснення набору претендентів.

Тема 11. Методи відбору кандидатів.

Поняття відбору кандидатів, завдання та критерії відбору. Організація процедури відбору кандидатів. Методи відбору, які використовують HR-менеджери, типологія методів відбору кандидатів, їх переваги та обмеження. Порівняльна характеристика основних методів відбору.

Тема 12. Адаптація персоналу до роботи в організації. Управління трудовою мотивацією працівників організації.

Адаптація як загальна закономірність входження до організації нового члену. Первинна і вторинна адаптації. Форми, різновиди, стратегії адаптації. Визначення критеріїв адаптації. Програмування адаптації. Етапи адаптації. Оцінка результатів адаптації та прийняття управлінського рішення.

Процес трудової мотивації: основні поняття та теорії. Управління трудовою мотивацією працівників організації. Мотиваційний профіль персоналу, мотиваційні типи співробітників. Принципи стимулювання.

Тема 13. Організація розвитку колективу та управління професійною кар'єрою.

Поняття професійної (ділової) кар'єри, види ділової кар'єри, етапи, рушійні сили кар'єри. Ділова кар'єра як об'єкт управління. Адміністративний супровід кар'єри, діяльність кадрової служби та HR-менеджерів по супроводу горизонтальної та вертикальної мобільності персоналу.

Розвиток персоналу як сукупність організаційно-економічних заходів в області навчання і перепідготовки працівників, стимулювання творчості, створення умов саморозвитку. Напрями підвищення кваліфікації персоналу, форми підвищення кваліфікації.

Завершення кар'єри в організації. Поняття «вивільнення» і «звільнення». Форми вивільнення, система заходів щодо вивільнення персоналу, етапи заходів, сучасні персонал-технології вивільнення.

Тема 14. Оцінка та атестація персоналу.

Практична потреба в процедурах оцінювання та атестації персоналу. Основні поняття процесу оцінювання: цілі оцінювання, суб'єкти оцінювання, об'єкти оцінювання (категорії персоналу), предмет оцінки, критерії оцінки, методи оцінювання, технології оцінювання. Принципи оцінювання. Методи і технології оцінки персоналу.

Тема 15. Управління соціально-психологічним кліматом. Розвиток організаційної та корпоративної культур.

Поняття та критерії виміру соціально-психологічного клімату у колективі. Управління конфліктами у трудовому колективі. Поняття організаційної та корпоративної культури, шляхи її розвитку. Корпоративна символіка, традиції, колективна ідентифікація. Роль HR-менеджерів в їх створенні та підтримці.

Теми практичних занять

Тема 1. Наука управління персоналом і професія HR-менеджера.

Основні підсистеми організації виробничого типу: виробнича підсистема, економіко-фінансова діяльність, підсистема продажів (маркетингова складова), кадрова підсистема. Основні етапи та специфічні риси розвитку науки управління персоналом. Еволюція професійної групи управлінців персоналом в ХХ ст. та розвиток функцій, які вони виконують в організаціях.

Тема 2. Історія розвитку науки управління персоналом.

Емпіричні прийоми керівництва людьми у стародавньому світі та традиційному суспільстві. Виникнення науки управління персоналом на зламі ХІХ-ХХ ст.

Тема 3. Розвиток науки управління персоналом в умовах постіндустріального суспільства.

Виробництво і людина в умовах постмодерну. Сутність науково-технічної революції та радикальні зміни у трудовій сфері. Еволюція понять, що відображають соціальну складову виробництва:

«робоча сила» - «кадровий склад підприємства» - «персонал» - «людські ресурси». Основні принципи управління людськими ресурсами.

Тема 4. Системна інтерпретація організації і управлінська діяльність.

Організація як складна система. Поняття системи управління та інтерпретація організації у якості системи управління. Поліструктурність організації як системи управління з урахуванням об'єктів, мети та завдань управлінської діяльності. Суб'єкти управління персоналом в організаціях: топ-менеджмент, лінійні керівники, HR-менеджери (СУП).

Тема 5. Менеджмент і менеджери в організаціях (суб'єкти управління персоналом).

Бюрократичний прошарок в організаціях. М.Вебер про роль бюрократів в організаціях. Основні функції, що виконують менеджери в організаціях. Умови, за яких формується ієрархія в організаціях. Правила кар'єрного зростання менеджерів. Стили управління та їх ефективність в організаціях різного типу.

Тема 6. Персонал організації як об'єкт кадрового менеджменту.

Ієрархія понять: «управління» - «соціальне управління» - «управління персоналом» - «робота з персоналом» - «робота з окремими категоріями, групами людей в організаціях». Основні показники (характеристики) персоналу, що впливають на ефективність управлінської діяльності. Завдання HR-менеджерів з вивчення структури колективу.

Тема 7. Кадрова політика і розробка кадрової стратегії організації.

Кадрова аналітика як складна інтелектуальна функція роботи з персоналом. Напрямки і методи аналітичної діяльності ейчарів. Структура аналітичної діяльності. Кадрова стратегія як реалізація кадрової політики на певному відрізку часу з урахуванням перспектив розвитку компанії.

Тема 8. Кадрове планування та планування діяльності СУП.

План кадрових заходів як практична реалізація кадрової політики та стратегії. Планування чисельності персоналу. Методологія кадрового планування. Персонал-маркетинг як спроба залучення маркетингових ідей і технологій до сфери роботи з персоналом та кадрового планування.

Тема 9. Дослідницько-аналітична діяльність СУП.

Професіографічний аналіз та розробка професіограм. Поняття професіограми. Використання професіограм у роботі з персоналом. Професіограма як документ: структура. Поняття кадрового аудиту. Основні цілі і об'єкти кадрового аудиту. Залучення сторонніх організацій та спеціалістів для проведення кадрового аудиту. Наукові дослідження у трудових колективах. Роль соціолога в дослідженнях. Основні напрямки (теми) досліджень.

Тема 10. Методи набору претендентів до вступу в організацію.

Комплектація персоналу як провідне завдання СУП. Поняття набору претендентів. Економічні та фінансові аспекти кампанії з набору персоналу. Суб'єкти, що здійснюють набір кандидатів. Традиційні та інноваційні підходи здійснення набору претендентів.

Тема 11. Методи відбору кандидатів.

Поняття відбору кандидатів. «Ідеальний» і «оптимальний» кандидати до вступу в організацію. Завдання та критерії відбору.

Тема 12. Адаптація персоналу до роботи в організації. Управління трудовою мотивацією працівників організації.

Сутність проблеми адаптації в трудовому колективі та на робочому місці. Адаптація з точок зору нового члена організації та самої організації. Форми, різновиди, стратегії адаптації. «Латентний період», адаптація в процесі відбору та оцінка нового співробітника за критеріями перспектив адаптації. Особливі категорії працівників. Інститути стажування та випробувального терміну. Селекція осіб, що пройшли випробувальний термін. Розстановка персоналу. Адаптація роботи до працівника: організація робочих місць відповідно до вимог ергономіки; гнучке регулювання

ритму і тривалості робочого часу; побудова структури організації (підрозділу) і розподіл трудових функцій і конкретних завдань виходячи з особистих особливостей і здібностей працівників; індивідуалізація системи стимулювання.

Тема 13. Організація розвитку колективу та управління професійною кар'єрою.

Основні функції кадрового менеджменту з розвитку колективу та управління професійною кар'єрою. Адміністративний супровід кар'єри, діяльність кадрової служби та HR-менеджерів по супроводу горизонтальної та вертикальної мобільності персоналу. Документообіг, що супроводжує ділову кар'єру як функція СУП. Адміністрування внутрішнього руху персоналу в організаціях.

Тема 14. Оцінка та атестація персоналу.

Зміст понять «оцінювання» й «атестація». Оцінка персоналу як соціальна технологія. Основні поняття процесу оцінювання: цілі оцінювання, суб'єкти оцінювання, об'єкти оцінювання (категорії персоналу), предмет оцінки, критерії оцінки, методи оцінювання, технології оцінювання.

Тема 15. Управління соціально-психологічним кліматом. Розвиток організаційної та корпоративної культури.

Визначення соціально-психологічного клімату як домінуючого у колективі відносно стійкого психологічного настрою його членів. Континуум соціально-психологічного клімату. Динаміка розвитку колективу та завдання СУП стосовно інтеграції колективу та підтримки неproblemного соціально-психологічного клімату. Поняття організаційної та корпоративної культури. Елементи, з яких складається організаційна і корпоративна культури.. Командний принцип роботи та шляхи створення команд.

Теми лабораторних робіт

Лабораторні роботи не передбачено

Самостійна робота

Самостійна робота включає підготовку індивідуальних та колективних проектів, розробку індивідуальних завдань із графічного уявлення організаційної структури підприємства або установи та створення програми структурованого інтерв'ю з кандидатом в організацію. Перевірка відбувається під час практичних занять. Також передбачено самостійне ознайомлення із новітньою літературою з дисципліни, результати якого надаються у вигляді реферату або есе та обговорюються під час практичних занять

Література та навчальні матеріали

1	Балабанова Л. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. Балабанова, О. Сардак; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – К.: Професіонал, 2006. – 511 с.
2	Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2017. – 502 с.
3	Крушельницька О. Управління персоналом: навч. посіб. / О. Крушельницька, Д. Мельничук. – К.: Кондор, 2005. – 304 с.
4	Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. / В. Г. Никифоренко. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
5	Робота з персоналом організацій : навч. посіб. / за ред. проф. І.П. Руценка. – Х.: Форт, 2013. – 460 с.
6	Базарів Т. Ю. Управління персоналом в умовах кризи / Т. Ю. Базарів, П. В. Маліновський. – К.: Либідь, 2016. – 250 с.
7	Хміль Ф. Управління персоналом : підручник / Ф. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 487 с.
8	Управління персоналом в інституційній економіці: матеріали II Всеукр. наук. практ.

	конф. студ., аспір. і мол. вчених з міжнародною участю 28 квітня 2021 року. – Київ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. – 209 с.
9	Сидоренко А. О. Сучасні методи управління персоналом підприємства [Електронний документ] / А. О. Сидоренко, В. В. Чорній // Актуальні проблеми економіки та управління : зб. наук. праць. – 2020. - № 14. – Режим доступу: http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/193078
10	Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. – Київ: КНЕУ, 2012. – 351 с.
11	Управління персоналом: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / [Матросов О. Д., Дюжев В. Г., Матросова В. О., Погорелов І. М. та ін.]. – Х. : НТУ «ХПІ», 2016. – 248 с.
12	Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: авч. посіб. 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Знання, КОО, 2018. – 435 с.
13	Щокін Г. В. Теорія і практика управління персоналом: навч.- метод. посіб. / Г. В. Щокін. – К., 2014. – 256 с

Допоміжна література

14	Волкова О. В. Ринок праці. Навчальний посібник / О. Волкова. - К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
15	Данюк В. Кадрове діловодство: навч. посіб. / В. Данюк, Л.Кулаковська. – К.: Каравела, 2006. – 239 с.
16	Дорофійенко В. В. Управління персоналом: Графічне моделювання: [навч.- метод. посібник] / В. В. Дорофійенко, Ю. М. Комар, С. Ю. Комар, В. І. Токарева; Під заг. ред. С.Ф.Поважного. – Донецьк: ДонДУУ. – 2008. – 266 с.
17	Кадрова документація /О.Чігінцева, В.Матвєєва, В.Кузнєцова та ін. – Вид. 11-те, перероб і доп. – Х.: Фактор, 2013. – 576 с.
18	Карпенко С. В. Управління персоналом: навч. посіб. для дистанційного навчання / С. В. Карпенко, О. А. Карпенко. – К. : Університет «Україна», 2007. 273 с.
19	Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. 345 с.
20	Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Держава та регіони. – Сер.: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 151–154.
21	Колпаков В. Маркетинг персоналу: Навчальний посібник для студ. серед. і вищ. навч. закладів/ В. Колпаков; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2006. – 405 с
22	Корпоративна культура: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
23	Малиновський П. В. Методи оцінки персоналу / П. В. Малиновський // Кадри підприємства. – 2017. – № 8.
24	Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
25	Особистість в соціальних організаціях: навчально-методичний посібник для студентів спеціальності 054 «Соціологія» / К. А. Агаларова, Т. М. Байдак, М. В. Бірюкова, та ін.; за ред. І. П. Рущенко, К. А. Агаларової. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – с. 163
26	Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. / Михайлова Л. І. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с
27	Шанідзе Н. О. Соціологія конфлікту [Електронний документ] / Н. О. Шанідзе // «Соціологічні студії» Навчальний посібник з дисциплін вільного вибору /Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Електрон. текст. дані. – Харків, 2021. – С. 246 – 270. – Режим доступу: URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54897
28	Рущенко І.П. Загальна соціологія: підручник / І.П. Рущенко. – Х.: Вид-во НУВС, 2004. – 524 с.
29	Соціологія і психологія: Навч. посіб. / За ред. Ю.Ф. Пачковського. – К.: Каравела, 2009. – 760 с.

30	Organizational Behavior: human behavior at the work / John W. Newstrom, Ph.D., University of Minnesota Duluth, (2013) - 14 Editions, p. 554.
31	Трейсі Б. Як найняти і втримати хороших співробітників / Б. Трейсі. – К.: ТОВ «Попурі», 2013. – 112 с.
32	Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник / Л. І. Федулова. – К.: Либідь, 2017. – 448 с.
33	Хигир Б. Ю. Нетрадиційні методи підбору і оцінки персоналу / Б. Ю. Хигир // Управління персоналом. – 2016. – № 4. – С. 48.
34	Кормишкін Ю. А. Дієві інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування / Ю. А. Кормишкін, В. В. Уманська // Вісн. аграрної науки Причорномор'я. – 2021. – Вип. 4. – С. 24-34.
35	Ястремська О.М. Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств: монографія. Х.: ХНЕУ, 2016. – 328 с.
36	Robert I. Wakefield, "Effective Public Relations in the Multinational Organization," in Robert L. Heath, ed., Handbook of Public Relations (Thousand Oaks, CA: Sage, 2001), p. 642.

Система оцінювання

Критерії оцінювання успішності студента та розподіл балів

100% результату оцінювання складається з підсумкового контролю - 20 % та поточного контролю - 80%.

Підсумковий контроль - іспит, який проводиться у письмовій формі з подальшою усною відповіддю - 20%.

Поточний контроль складається із оцінки відповідей на практичному занятті - 60% (15*4), підготування індивідуального завдання - 20% (2*10)

Шкала оцінювання

Сума балів	Національна оцінка	ECTS
90-100	Відмінно	A
82-89	Добре	B
75-81	Добре	C
64-74	Задовільно	D
60-63	Задовільно	E
35-59	Незадовільно (потрібне додаткове вивчення)	FX
1-34	Незадовільно (потрібне повторне вивчення)	F

Норми академічної етики і політика курсу

Студент повинен дотримуватися «Кодексу етики академічних взаємовідносин та доброчесності НТУ «ХП»: виявляти дисциплінованість, вихованість, доброзичливість, чесність, відповідальність. Конфліктні ситуації повинні відкрито обговорюватися в навчальних групах з викладачем, а при неможливості вирішення конфлікту – доводитися до відома співробітників дирекції інституту. Нормативно-правове забезпечення впровадження принципів академічної доброчесності НТУ «ХП» розміщено на сайті: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/nv/akademichna-dobrochesnist/>

Погодження

Силабус погоджено

Дата погодження, підпис

Завідувач кафедри
Володимир МОРОЗ

30.06.2023

Дата погодження, підпис

Гарант ОП

30.06.2023



Юрій КАЛАГІН

