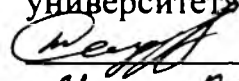


Учреждение образования
«Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор учреждения
образования «Белорусский
государственный экономический
университет»

 Т.В. Садовская
«21» 02 2024 г.
Регистрационный № 5768-24 /уч.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности
7-06-0311-01 «Экономика»

Учебная программа составлена на основе ОСВО 7-06-0311-01-2023 для специальности 7-06-0311-01 «Экономика», утвержденного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 31.05.2023, регистрационный № 163, и учебного плана учреждения высшего образования по специальности 7-06-0311-01 «Экономика», профилизация «Экономика и управление на рынке недвижимости», регистрационный № 14 МГР-23 от 12.05.2023.

СОСТАВИТЕЛИ:

Г.А. Королёнок, профессор-консультант кафедры коммерческой деятельности и рынка недвижимости учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор;

О.Ю. Остальцева, доцент кафедры коммерческой деятельности и рынка недвижимости учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Н.В. Шутилина, доцент кафедры экономики и управления туристической индустрией учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент;

В.Н. Ананьева, директор Института менеджмента спорта и туризма учреждения образования «Белорусский государственный университет физической культуры», кандидат экономических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой коммерческой деятельности и рынка недвижимости учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (протокол № 4 от 14. 12. 2023 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (протокол № 5 от 21.02. 2024 г.).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа по учебной дисциплине «Кадровый потенциал организации» составлена для магистрантов учреждений высшего образования, обучающихся по специальности «Экономика».

Цель учебной дисциплины «Кадровый потенциал организации» – формирование системы профессиональных знаний в области управления персоналом организации, умения оценивать качество и эффективность использования трудовых ресурсов.

Задачами изучения учебной дисциплины являются:

- обеспечить теоретическую подготовку будущих специалистов в области управления кадровым потенциалом организации;
- сформировать практические навыки реализации технологий управления кадровым потенциалом организации;
- ознакомить с техниками, методами и приемами эффективного управления кадровым потенциалом организации;

Учебная дисциплина «Кадровый потенциал организации» является одной из главных дисциплин, формирующих профессиональную компетентность специалистов для сферы управления персоналом организации, базируется на современных достижениях науки, техники и технологий и относится к числу учебных дисциплин модуля «Коммерческий потенциал организации» компонента учреждения образования.

Данная учебная дисциплина согласуется с учебными дисциплинами «Государственное управление на рынке недвижимости», «Бизнес-решения и управление изменениями», «Инвестиционная политика организации».

Подготовка специалистов в рамках изучения учебной дисциплины «Кадровый потенциал организации» должна обеспечить формирование следующих компетенций:

УК-4 Обеспечивать коммуникации, проявлять лидерские навыки, быть способным к командообразованию и разработке стратегических целей и задач.

СК-7 Анализировать особенности и специфику формирования кадрового потенциала и быть способным к выбору эффективных методов управления кадровыми ресурсами.

В результате изучения учебной дисциплины магистранты должны **знать:**

- особенности управления кадровым потенциалом организации;
- технологии планирования персонала организации;
- технологии развития персонала организации;
- технологии оценки персонала организации;
- технологии вознаграждения персонала организации;
- основы психологии управления персоналом организации.

уметь:

- использовать базовые концепции, принципы и методы управления кадровым потенциалом организации;
- применять современные технологии планирования, привлечения, отбора и адаптации персонала организации;
- проектировать модели мотивации с учетом профессиональных и социально-психологических особенностей трудового коллектива организации;
- использовать современные критерии оценки персонала и разрабатывать планы профессионального обучения сотрудников организации;

владеть:

- современными инструментами сбора, обработки и использования информации о персонале организации;
- навыками проведения маркетинга персонала организации;
- навыками применения технологий планирования, развития, оценки, вознаграждения персонала организации.

В рамках образовательного процесса по данной учебной дисциплине магистрант должен приобрести не только теоретические и практические знания, умения и навыки по специальности, но и развивать свой ценностно-личностный, духовный потенциал, сформировать качества патриота и гражданина, готового к активному участию в экономической, производственной, социально-культурной и общественной жизни страны.

Форма получения углубленного высшего образования: очная (дневная), заочная.

Общее количество часов, отводимое на изучение учебной дисциплины в соответствии с учебным планом по специальности 7-06-0311-01 «Экономика», профилизация «Экономика и управление на рынке недвижимости», составляет 108 часов, из них аудиторных занятий — 48 часов.

Распределение по видам занятий: лекции — 24 часа; семинарские занятия — 24 часа. Трудоемкость учебной дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Форма промежуточной аттестации — экзамен на втором курсе в 3 семестре.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Кадровый потенциал и кадровая политика организации

Потенциал человека: понятие личности, свойства личности. Персонал организации. Организационное поведение в организации.

Место и роль управления персоналом в менеджменте. Суть, содержание и основные понятия управления персоналом. Цели, задачи и принципы управления персоналом организации. Структура концепции управления персоналом.

Кадровый цикл. Кадровый менеджмент.

Стратегия кадровой политики организации. Стратегическая ориентация на деловую активность сотрудников.

Тема 2. Организационная регламентация управления кадровым потенциалом организации

Сущность кадровой политики в Республике Беларусь. Нормативные правовые акты управления кадровым потенциалом организации. Концепция государственной кадровой политики в Республике Беларусь. Государственная кадровая политика в странах-членах Евразийского экономического союза.

Основные нормативные правовые акты, регламентирующие проведение кадровой политики в странах-членах Евразийского экономического союза.

Тема 3. Управление кадровым потенциалом организации: зарубежный опыт

Национальные модели управления персоналом. Особенности подбора, отбора и найма персонала в различных зарубежных моделях управления человеческими ресурсами. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала. Методы отбора. Работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Сущность и методики подбора персонала.

Тема 4. Технологии формирования персонала организации

Концептуальные основы формирования персонала. Маркетинг персонала. Понятие, подходы, принципы, виды маркетинга персонала. Цели и задачи маркетинга персонала. Функции маркетинга персонала. Лизинг персонала.

Планирование потребности в персонале. Подбор кандидатов на вакансию. Отбор кандидата на вакантную должность. Наем персонала в организацию. Введение в должность. Адаптация персонала в организации. Источники формирования персонала организации: внутренние и внешние.

Тема 5. Технологии развития персонала организации

Концептуальные основы развития персонала организации.

Обучение персонала и его виды. Управленческое развитие кадров. Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры. Процесс планирования деловой карьеры в организации. Этапы карьеры в организации. Технологии планирования деловой карьеры: технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения); технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры); технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.

Тема 6. Технологии оценки персонала организации

Концептуальные основы оценки персонала организации. Текущая деловая оценка персонала. Регулярная периодическая оценка (аттестация) персонала. Независимая оценка квалификации
 Методы оценки должностей: традиционные и инновационные. Методы оценки персонала: качественные, количественные, комбинированные.
 Психологические тесты. Рейтинговые шкалы, привязанные к поведению (BARS), метод каллиграфического подчерка.

Тема 7. Технологии мотивации персонала организации

Концептуальные основы вознаграждения персонала. Стимул труда: понятие, виды. Сущность и основные направления стимулирования труда. Материальное стимулирование персонала: понятие, содержание. Нематериальное стимулирование персонала: понятие, содержание. Организационно-трудовое стимулирование. Стимулирование свободным временем.
 Социальный пакет.

Тема 8. Технологии увольнения персонала организации

Концептуальные основы увольнения персонала организации. Методы изучения причин увольнения.
 Текучесть кадров организации и способы ее предотвращения. Высвобождение работников организации.

Тема 9. Организационная культура

Организационная культура: понятие, структура и функции. Типологии организационной культуры.
 Технологии управления организационной культурой. Методы изучения и диагностики организационной культуры управления.
 Имидж руководителя: понятие и структура. Внутренняя и процессуальная составляющие имиджа.
 Управление развитием организационной культуры.

Учебно-методическая карта
учебной дисциплины «Кадровый потенциал организации» для заочной формы получения общего высшего образования по специальности 7-06-0311-01 «Экономика»

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Литература	Форма контроля знаний	
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов УСП				
						Л	Пз			Лаб
1	Кадровый потенциал и кадровая политика организации	2							[1,2,5,7]	
2	Организационная регламентация управления кадровым потенциалом организации				2				[2,4,6,7]	Решение практических ситуаций
3	Управление кадровым потенциалом организации: зарубежный опыт								[1,3,5]	
4	Технологии формирования персонала организации	2							[2,3,6,7]	
5	Технологии развития персонала организации				2				[3,5,7]	Решение практических задач
6	Технологии оценки персонала организации								[3,5,7]	
7	Технологии мотивации персонала организации		2						[2,3,6,7]	Контрольная работа
8	Технологии увольнения персонала организации				2				[1,2,5]	Решение практических задач
9	Организационная культура								[1,2,5]	
	ИТОГО:	4	2		6					Экзамен

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Основная литература:

1. Королёнок, Г. А. Менеджмент торговли, общественного питания и недвижимости: учеб. пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Коммерческая деятельность», «Экономика и управление на рынке недвижимости». – Минск: БГЭУ, 2020. – 208 с.
2. Котлер, Ф. Маркетинг. Менеджмент: [пер. с англ.]. – 15-е изд. – СПб [и др.]: Питер, 2020. – 844 с.
3. Ламбен, Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок : [учебник] / Ламбен Ж.-Ж., Р. Чумпитас, И. Шулинг ; [пер. с англ. И. И. Малкова]. – 2-е изд. – СПб. [и др.] : Питер, 2020. - 927 с.
4. Беляцкий, Н. П. Бизнес-лидерство : учебник для студентов учреждений высшего образования по специальности «Менеджмент (по направлениям)» / Н. П. Беляцкий. - Минск : РИВШ, 2020. - 359 с.
5. Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент : учебник для студентов учреждений высшего образования по экономическим специальностям / Н. П. Беляцкий. - Минск : Вышэйшая школа, 2022. – 382 с.
6. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом : учебник для студентов учреждений высшего образования по специальностям «Менеджмент (по направлениям)», «Экономика и управление на предприятии», «Бизнес-администрирование», «Экономика электронного бизнеса» / Н. П. Беляцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.

Дополнительная литература:

1. Митрахович, О. А. Управление персоналом и кадровая безопасность организации: пособие для студентов учреждений высшего образования, осваивающих образовательную программу II ступени высшего образования (магистратура) по специальностям 1-26 81 09 «Технологии управления персоналом», 1-26 80 04 «Менеджмент», профилизация «Технологии управления персоналом» / Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск: Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2020. – 234 с.
2. Оценка персонала в организации: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) «магистр») / А. М. Асалиев [и др.] ; Российский экон. ун-т им. Г.В. Плеханова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 169с.
3. Пономарева, М. А. Современные технологии кадровой работы : учебное пособие для слушателей системы дополнительного образования взрослых по специальности переподготовки «Кадровая политика в государственных органах и организациях» / М. А. Пономарева ; Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020. – 138 с.

4. Пыжова, Н. Н. Технологии развития персонала : учебное пособие для слушателей системы дополнительного образования взрослых по специальности переподготовки «Управление персоналом» / Н. Н. Пыжова, Т. Н. Малостева ; Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020. – 187 с.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине «Кадровый потенциал организации»

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа. Рекомендуются бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 2-2,5 часа на 2-х часовое аудиторное занятие.

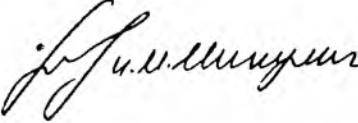
Основными направлениями самостоятельной работы являются:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по дисциплине в целом и ее разделам, наличие ее в библиотеке и других доступных источниках, изучение необходимой литературы по теме, подбор дополнительной литературы;
- изучение и расширение лекционного материала преподавателя за счет специальной литературы, консультаций;
- подготовка к семинарским занятиям и практическим занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (решение задач и ситуаций, индивидуальные задания и т.п.);
- подготовка к зачету.

Рекомендуемые средства диагностики

Для текущего контроля учебных достижений студентов используются тесты, устный и письменный опрос во время занятий, разноуровневые контрольные задания по отдельным темам, защита выполненных на лабораторных занятиях индивидуальных заданий, собеседование при проведении индивидуальных и групповых консультаций и другие средства диагностики. Итоговая оценка учебных достижений студентов проводится на экзамене по десятибалльной шкале.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Бизнес-планирование в сфере недвижимости	Кафедра экономики торговли и услуг	Замечаний и предложений нет 	Учебную программу по учебной дисциплине «Кадровый потенциал организации» рекомендовать к утверждению (протокол № 4 от 14.12.2023 г.)

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО

на ____ / ____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры

_____ (протокол № _____ от _____ 20__ г.)

Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
