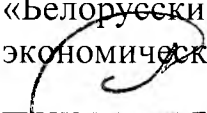


Учреждение образования
«Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет


А.В. Егоров
«24» 06 2024 г.

Регистрационный № УД 6211/24 уч.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебная программа учреждения высшего образования по
учебной дисциплине для специальности
7-06-0412-02 «Бизнес-администрирование»

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта углубленного высшего образования ОСВО 7-06-0412-02-2023 г. и учебного плана по специальности 7-06-0412-02 «Бизнес-администрирование».

СОСТАВИТЕЛЬ:

Л.П. Зенькова, профессор кафедры экономики и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, доцент

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

О.В. Машевская, доцент кафедры банковской экономики Белорусского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент;
Е.А. Рожковская, доцент кафедры национальной экономики и государственного регулирования учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой экономики и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № 9 от «22» мая 2024).

Методической комиссией по специальностям «Мировая экономика», «Бизнес-администрирование» учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № 5 от «24» 05 2024 г.)

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № 8 от «27» 06 2024).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа направлена на повышение эффективности функционирования человеческого капитала в белорусской экономике в связи с устойчивой многолетней тенденцией старения нации и усилившейся в последние годы внешней трудовой эмиграцией. Человеческие ресурсы занимают центральное место в портфеле ресурсов организации, они обеспечивают трансформацию материальных, финансовых и других интеллектуальных ресурсов в добавленную ценность для заинтересованных контактных аудиторий. Поэтому в образовательном пространстве дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является одной из основополагающих и ключевых дисциплин обучения специалистов в области экономики и управления.

Цель преподавания учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» состоит в организации обретения магистрантами знаний в области современных методов и инструментов управления человеческими ресурсами, развитии у них способностей и навыков анализа портфеля ресурсов организации, разработки кадровой стратегии компании, формирования и развития эффективных служб управления человеческими ресурсами.

Учебная программа дисциплины обеспечивает изучение основ управления человеческими ресурсами организации, в том числе роль и место управление человеческими ресурсами в системе менеджмента современной организации, теоретические и прикладные аспекты разработки методик формирования трудовых резервов в увязке с бизнес-стратегией предприятия, разработку технологии и инструментов извлечения выгоды из аутсорсинга и фриланса, удаленных форм занятости.

Из данной цели вытекают такие **задачи**, которые необходимо решить при изучении учебной дисциплины как определения места человеческих ресурсов в экономике в увязке с трудовыми ресурсами организации, их состав и декомпозицию до уровня, требуемого бизнес целью организации; выяснения сущности управления человеческими ресурсами в организации; овладения основами формирования стратегии задействования и развития человеческих ресурсов для предоставления дополнительных выгод руководству организации; освоения современной технологии и инструментов управления человеческими ресурсами.

В результате изучения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» формируются следующие компетенции:

- углубленная профессиональная

УПК-5 — Владеть инструментами мотивации, лидерства и управления изменениями;

- специализированная

СК-13 — Проектировать организационную структуру и осуществлять распределение полномочий для эффективного достижения целей, осуществлять управление человеческими ресурсами в организации.

В результате изучения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающийся должен **знать**:

- этапы и особенности управления человеческими ресурсами, роль в них линейных, функциональных менеджеров;
- основную цель управления человеческими ресурсами;
- место человеческих ресурсов в региональных экономических системах в увязке с портфелем ресурсов организации;
- методы трансформации человеческих ресурсов в другие интеллектуальные и экономические ресурсы;
- особенности управления человеческими ресурсами на отечественных предприятиях и за рубежом;
- методики планирования, выявления, развития, и оценки человеческих ресурсов в организации;

уметь:

- применять современные методы оценки человеческих ресурсов;
- проектировать оргструктуру управления человеческими ресурсами;
- трансформировать человеческие ресурсы в другие ресурсы организации;
- оценивать эффективность управления человеческими ресурсами в организации;
- разрабатывать мероприятия по повышению эффективности использования человеческих ресурсов в организации;
- разрабатывать программы развития человеческих ресурсов и оценивать их эффективность;

владеть:

- анализом портфеля человеческих ресурсов национальной экономики и его влияния на структуру и качество персонала организации;
- использованием технологий и инструментов выявления и оценки конкретных видов человеческих ресурсов для достижения стратегических преимуществ организаций;
- формированием и развитием эффективных служб управления человеческими ресурсами.

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» основывается на изученных ранее студентом дисциплинах «Управление информационными системами», «Лидерство и организационное поведение». Данная учебная дисциплина важна для дальнейшего освоения дисциплины «Малый бизнес в глобальной экономике».

В рамках образовательного процесса по данной учебной дисциплине студент 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.

В соответствии с учебным планом для специальности 7-06-0412-02 «Бизнес-администрирование» на изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» отводится: общее количество учебных часов – 90, аудиторных часов – 50, из них лекций – 26 часов, практических занятий – 24 часа.

Самостоятельная работа студента – 40 часов. Трудоемкость – 3 з.е.

Распределение аудиторного времени по курсам и семестрам:

4 семестр аудиторных – 50 часов, лекций — 26 часов, практических занятий — 24 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет на 2 курсе в 4 семестре.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

ТЕМА 1. Место и роль человеческих ресурсов в деятельности организации

Сущность понятий «ресурсы», «человеческие», «управление». Отличие понятий: интеллектуальные ресурсы, интеллектуальные активы, интеллектуальный капитал; классификация ресурсов; интеллектуальный капитал и человеческие ресурсы; особенности человеческих ресурсов и их характеристика.

Принципиальные отличия человеческих ресурсов от других интеллектуальных и экономических ресурсов. Состав человеческих ресурсов, идентификация человеческих ресурсов, ресурсное дерево организации.

ТЕМА 2. Система управления человеческими ресурсами

Характеристика системы управления человеческими ресурсами (УЧР). Основная цель системы УЧР. Специфические функции системы УЧР. Ключевые аудитории системы управления человеческими ресурсами. Сферы деятельности системы УЧР. Поведение человеческих ресурсов. Методы управления человеческими ресурсами. Процесс управления человеческими ресурсами и его составляющие элементы. Знания как важнейший человеческий ресурс. Управление знаниями. Специфика управления знаниями. Основные требования к системе УЧР.

ТЕМА 3. Планирование человеческих ресурсов в организации

Понятие планирования человеческих ресурсов. Методы и формы планирования человеческих ресурсов. Способы определения необходимой численности человеческих ресурсов в организации.

Основы краткосрочного и долгосрочного планирования человеческих ресурсов в организации. Связь планирования человеческих ресурсов с внешней средой, программами развития человеческого потенциала экономики. Роль человека и группы в организации.

ТЕМА 4. Стратегии управления человеческими ресурсами

Концепция стратегии. Понятие стратегии. Ключевые концепции стратегии. Основные составляющие предмета стратегии. Формулирование стратегии. Концепция стратегического управления человеческими ресурсами. Определение стратегического управления человеческими ресурсами. Цели стратегического управления человеческими ресурсами. Модели стратегического управления человеческими ресурсами.

Стратегическое управления человеческими ресурсами и стратегии управления демографическими процессами. Стратегическое соответствие и гибкость. HR – модель Д.Ульриха.

Сущность планирования человеческих ресурсов. Ступени долгосрочного планирования человеческого потенциала организации.

ТЕМА 5. Управление развитием человеческих ресурсов

Основы управления развитием человеческих ресурсов. Понятие развития человеческих ресурсов. Задачи и методы развития человеческих ресурсов. Условия развития человеческих ресурсов. Элементы и этапы развития человеческих ресурсов. Индивидуальное развитие человеческих ресурсов. Динамика требований к управлению человеческими ресурсами. Качества лидера. Групповое развитие человеческих ресурсов.

Понятие группового развития. Тотальная квалификация. Групповое самообучение. Тенденции развития человеческих ресурсов. Организационное развитие, социокультурное, психологическое развитие. Современные концепции развития человеческих ресурсов.

Тенденции стратегического развития человеческих ресурсов. Цели, методы и концепция. Целевые группы и ответственность. Выявление и оценка потенциала. Планирование преемственности. Индивидуальные собеседования по развитию человеческих ресурсов. Аудит-менеджмент и организационно-профессиональное развитие сотрудников.

ТЕМА 6. Кадровая служба как институт управления человеческими ресурсами

Понятие кадровой службы и отдела кадров. Условия и принципы формирования кадровой службы. Профессионально-квалификационный состав кадровой службы.

Формирование кадрового резерва. Понятие кадрового резерва, цель и принципы его формирования. Этапы работы с резервом. Организация работы с резервами руководящих кадров.

Критерии формирования кадрового резерва. Организация работы с резервистами. Назначение общих, специальных и индивидуальных программ подготовки резервистов. Оценка эффективности работы с резервом руководящих кадров.

ТЕМА 7. Методики оценки качества человеческих ресурсов

Деловая оценка человеческих ресурсов. Управление методом оценки эффективности. Оценочные центры.

Проблемы в области человеческих ресурсов. Способы выявления проблем.

Формулировка решений проблем. Аргументация предлагаемых решений: доводы и факты. Оформление научных отчетов о результатах исследования выявленных проблем.

ТЕМА 8. Рынок труда и спрос на человеческие ресурсы

Понятие рынка труда. Принципы функционирования рынка труда. Формирование спроса и предложения на человеческие ресурсы. Особенности спроса на человеческие ресурсы и спрос на качества человеческих ресурсов. Формы и виды безработицы.

Профессиональные рынки труда и принципы его формирования.

ТЕМА 9. Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов

Понятие мотивации человеческих ресурсов. Понятие стимулирования трудовой деятельности. Теории мотивации. Функции мотивации и стимулирования труда. Основные категории функций мотивации и стимулирования труда. Технологии стимулирования персонала к эффективному труду. Методы и инструменты мотивации и стимулирования труда.

ТЕМА 10. Психология управления человеческими ресурсами

Индивидуальные различия. Соответствие работника занимаемой должности. Проверка уровня интеллектуального развития. Индивидуальность. Влияние психологических и физических факторов на поведение работника. Усталость. Стресс. Несчастные случаи на работе. Эргономика. Рабочая среда. Безопасность. Условия работы. Единый статус. Предложения. Справедливость. Прочие факторы влияния на поведение работников. Гибкость.

Использование временных и занятых неполный рабочий день работников.

ТЕМА 11. Эффективность управления человеческими ресурсами

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Подходы к оценке эффективности УЧР. Общие методы оценки эффективности УЧР. Критерии и показатели измерения эффективности УЧР. Практические методы оценки эффективности УЧР. Оценка эффективности УЧР по вкладу в добавленную стоимость. Измерение удовлетворенности работников организации. Проверка эффективности УЧР по эталону. Предпочтительный подход оценки эффективности УЧР.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Дневная форма получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов управляемой самостоятельной работы			Литература	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 1	Место и роль человеческих ресурсов в деятельности организации	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [4], [7], [8]	Экспресс-опросы
	Место и роль человеческих ресурсов в деятельности организации		2	-	-	-	-	-	[2], [4], [7], [11]	Групповая работа
Тема 2	Система управления человеческими ресурсами	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [4], [6], [7], [8]	Экспресс-опросы
	Система управления человеческими ресурсами		2	-	-	-	-	-	[2], [4], [6], [7], [15], [17]	Групповая работа
Тема 3	Планирование человеческих ресурсов в организации	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [4], [5], [6], [10]	Экспресс-опросы
	Планирование человеческих ресурсов в организации		2	-	-	-	-	-	[4], [5], [8], [10]	Работа в микрогруппах

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 4	Стратегия кадрового управления	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал, ситуации и деловые игры [4], [6], [11]	Экспресс-опросы
	Стратегия кадрового управления		2	-	-	-	-	-	[2], [3], [5], [7], [12], [13]	Индивидуальная письменная работа
Тема 5	Управление развитием человеческих ресурсов	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал, ситуации и деловые игры [1], [2], [6], [7], [8]	Экспресс-опросы
	Управление развитием человеческих ресурсов		2	-	-	-	-	-	[2], [6], [7], [8], [15]	Индивидуальная письменная работа
Тема 6	Кадровая служба как институт управления человеческими ресурсами	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [1], [2], [9], [10], [11]	Экспресс-опросы
	Кадровая служба как институт управления человеческими ресурсами		2	-	-	-	-	-	[1], [2], [9], [10], [11], [15], [16]	Тесты, рефераты, задания
Тема 7	Методики оценки качества человеческих ресурсов	4		-	-	-	-	-	Презентационный материал, ситуации и деловые игры [1], [3], [5-8]	Экспресс-опросы
	Методики оценки качества человеческих ресурсов		2	-	-	-	-	-	[1], [7], [8], [9], [10], [11], [15]	Тесты, рефераты, задания
Тема 8	Рынок труда и спрос на человеческие ресурсы	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [1], [4], [5], [7], [8], [9]	Экспресс-опросы
	Рынок труда и спрос на человеческие ресурсы		2	-	-	-	-	-	[1], [5], [7], [8], [9], [12]	Групповая работа
Тема 9	Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов	4		-	-	-	-	-	Презентационный материал [2], [3], [10], [11]	Экспресс-опросы
	Мотивация и стимулирование человеческих ресурсов		2	-	-	-	-	-	[5], [7], [8], [9], [12], [16]	Индивидуальная письменная работа

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 10	Психология управления человеческими ресурсами	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [3], [4], [7]	Экспресс-опросы
	Психология управления человеческими ресурсами		4	-	-	-	-	-	[2], [3], [4], [5], [17]	Тесты и задания
Тема 11	Эффективность управления человеческими ресурсами	2		-	-	-	-	-	Презентационный материал [5], [6], [10], [11]	Экспресс-опросы
	Эффективность управления человеческими ресурсами		2	-	-	-	-	-	[5], [6], [10], [11], [15]	Тесты, задачи
	Всего:	26	24	-	-	-				Зачет

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Литература

Основная:

1. Бутеня, В. Е. Менеджмент: уч.-метод.пособие: для слушателей факультета переподготовки «Консалтторгцентр» ИПК и ПЭК / М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. Гос. Экон. ун-т. – Минск: БГЭУ, 2020. – 149 с.
2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. – М.: Юрайт, 2022. – 270 с.
3. Душкин, А. С. Психология кадрового менеджмента / А. С. Душкин: уч. пособие. – М.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2021. – 260 с. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47489063_21226327.pdf. (Дата обращения: 24.05.2024).
4. Рябинин, А.В. Экономические основы кадрового менеджмента / А.В. Рябинин, О.Н. Кутайцева, О.В. Флеров: уч.пособие для бакалавров. – Москва: Институт экономики и управления в промышленности, 2023. – 148 с. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50759373_67952554.pdf (Дата обращения: 24.05.2024).
5. Петрович, М. В. Управление организацией : учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальности "Менеджмент" / М. В. Петрович. - Минск : РИВШ, 2023. - 667 с.
6. Ермакова, Н.С. Бизнес-ориентированные кадровые технологии: уч. пособие. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2020. – 136 с. : ил. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_43080739_35806558.pdf. (Дата обращения 30.08.2023).
7. Воронин, А. Д. Операционный менеджмент : учебник для студентов учреждений высшего образования по специальности магистратуры "Бизнес-администрирование" / А. Д. Воронин, А. В. Королев. – Минск : Вышэйшая школа, 2022. – 317 с.
7. 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.] ; Рос. экон. ун-т им. Г.В. Плеханова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 169, [1] с.
8. Пономарева, М. А. Современные технологии кадровой работы : [учебное пособие] / М. А. Пономарева ; Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020. – 138, [1] с.
9. Пыжова, Н. Н. Технологии развития персонала : [учебное пособие] / Н. Н. Пыжова, Т. Н. Малостева ; Академия упр. при Президенте Респ.

Беларусь. - Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020. – 187 с.

Дополнительная:

11. Беляцкий, Н.П, Управление персоналом: учебник / Н.П. Беляцкий. – Минск: Амалфея, 2023. – 360 с.
12. Ларионов, В.Г. Управление трудовыми ресурсами как основная составляющая менеджмента / В.Г. Ларионов, М.А. Барбашова, А.О. Басов, В.В. Ларионов, К.К. Перепадин: уч. пособие. – Москва: НИЦ МИСИ, 2021. – 170 с. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_45426500_41533181.pdf. (Дата обращения 30.08.2023).
13. Лунина, О.В, Управление персоналом: уч. пособие. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. – 243 с. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_53729017_70321481.pdf. (Дата обращения 30.08.2023).
14. Погонышев, В.А. Вопросы автоматизации кадрового менеджмента в цифровой экономике / В.А. Погонышев, Д.А. Погонышева // Состояние, проблемы и перспективы развития современных социально-экономических процессов: Монография. – Петрозаводск: , 2021. – С. 19–32. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_45670293_83388345.pdf. (Дата обращения 30.08.2023).
15. Управление персоналом: электронный учебно-методический комплекс для магистрантов программы «Управление торговым бизнесом» : Гоцкий Г.Г. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/17423>. (Дата обращения: 26.06.2023).
16. Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : монография / [Е.В. Ванкевич и др.] ; под науч. ред. Е. В. Ванкевич ; М-во образования Респ. Беларусь, УО "Витебский гос. технол. ун-т". – Витебск : Витебский государственный технологический университет, 2020. – 268 с.
17. Бовыкин, В. И. Научная мотивация труда : все остальное не работает : практическая модель научной мотивации труда в 4 раза эффективнее любой из общепринятых систем оплаты стимулирования труда: окладно-премиальных, в том числе на основе KPI, сдельных и других / В. И. Бовыкин. - М. : Эксмо, 2020. – 209, [1] с.
18. Душкин, А. С. Психология кадрового менеджмента: учеб.-метод. пособие / А. С. Душкин, М. А. Мартынов. – СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. – 76 с. – [Электронный ресурс]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44436125_92608621.pdf (Дата обращения: 24.05.2024).

Перечень вопросов для проведения зачета

1. Сущность понятий «ресурсы», «человеческие», «управление». Отличие терминов: «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальные активы», «интеллектуальный капитал».
2. Классификация ресурсов; интеллектуальный капитал и человеческие ресурсы;
3. Особенности человеческих ресурсов и их характеристика. Принципиальные отличия человеческих ресурсов от других интеллектуальных и экономических ресурсов.
4. Состав человеческих ресурсов,
5. Идентификация человеческих ресурсов, ресурсное дерево организации.
6. Трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал, человеческие ресурсы.
7. Полемика о понятиях «персонал» и «человеческие ресурсы».
8. Сущность управления человеческими ресурсами.
9. Направленность деятельности по управлению человеческими ресурсами (УЧР) на результат.
10. УЧР и добавленная ценность. Понятие добавленной ценности.
11. Роль человеческих ресурсов в создании добавленной ценности. Виды добавленной ценности. Подходы к определению добавленной ценности.
12. Четыре роли HR-специалиста в системе управления человеческими ресурсами. (Стратегический партнер. Агент изменений. Эксперт в области процессов. Защитник сотрудников.).
13. Характеристика системы УЧР. Основная цель системы УЧР.
14. Специфические функции системы УЧР.
15. Ключевые аудитории системы управления человеческими ресурсами.
16. Сферы деятельности системы УЧР. Поведение человеческих ресурсов.
17. Методы управления человеческими ресурсами.
18. Процесс управления человеческими ресурсами и его составляющие элементы.
19. Знания как важнейший человеческий ресурс.
20. Управление знаниями.
21. Специфика управления знаниями.
22. Основные требования к системе УЧР.
23. Два уровня управления людьми в организации.
24. Организационно-распорядительная область: Отбор, прием и увольнение персонала,
25. Понятие и значение оценки деятельности персонала. Цели, задачи и принципы оценки персонала. Виды и методы оценки персонала. Организация заработной платы и стимулирование, социальные аспекты управления, делопроизводство в работе с персоналом.
26. Собственно уровень управления человеческими ресурсами. Стратегическая направленность управления человеческими ресурсами.

Процесс перехода от систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами.

27. Сущность планирования человеческих ресурсов. Ступени долгосрочного планирования ЧР организации.
28. Технологический процесс управления человеческими ресурсами. Основные составляющие технологического процесса управления человеческими ресурсами.
29. Политика управления человеческими ресурсами. Понятие политики.
30. Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики.

Перечень тем рефератов

1. От управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.
2. Подходы к соотношению понятий «персонал» и «человеческие ресурсы».
3. Сущность управления человеческими ресурсами.
4. Направленность деятельности по УЧР на результат.
5. Предоставление добавленной стоимости контактными аудиториями – ключевая задача управления человеческими ресурсами.
6. Повышение роли ЧР в создании добавленной ценности.
7. HR-специалист в системе управления человеческими ресурсами.
8. Роль HR – бизнес-партнера в системе управления человеческими ресурсами.
9. HR – модель Д. Ульриха.
10. Проектирование систем управления человеческими ресурсами.
11. Разработка цели системы УЧР.
12. Специфические функции системы УЧР.
13. Ключевые аудитории системы управления человеческими ресурсами.
14. Сферы деятельности системы УЧР. Методы управления человеческими ресурсами.
15. Процесс управления человеческими ресурсами и его составляющие элементы.
16. Знания как важнейший человеческий ресурс.
17. Разработка и совершенствование систем управления знаниями.
18. Специфика управления знаниями.
19. Два уровня управления людьми в организации.
20. Организационно-распорядительная область: Отбор, прием и увольнение персонала.

Организация самостоятельной работы студентов по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа студентов. Рекомендуется бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 10 часов на 2-х часовое аудиторное занятие.

Основными направлениями самостоятельной работы студентов 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 практическим занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (устные опросы, подготовка презентации своего доклада и т.п.);
- подготовка к зачету.

Контроль за самостоятельной работой студентов преподаватель осуществляет на практических занятиях, привлекая студентов к решению задач, а также предлагая к выполнению задания промежуточного и итогового контроля, разработанные по нескольким вариантам. Учитывая подготовленность того или иного студента, преподаватель может поставить перед ним задачу по более углубленному изучению проблемы, подготовке реферата и сообщению студентами результатов на занятиях, отведенных под проверку самостоятельной работы студентов по курсу.

Контроль качества усвоения знаний

Диагностика качества усвоения знаний проводится в рамках текущего контроля и итоговой аттестации.

Мероприятия текущего контроля проводятся в течение практических занятий, а также дистанционно и включают в себя следующие формы контроля:

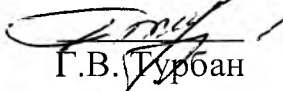
- тестирование, решение задач;
- контрольная работа;
- реферат;
- учебное задание;
- участие в групповом задании;
- опрос.

Результат текущего контроля за семестр оценивается отметкой по 10-балльной шкале и выводится исходя из отметок, выставленных на практических занятиях и в ходе проведения мероприятий текущего контроля в течение семестра.

Методика формирования отметки по учебной дисциплине

Она осуществляется согласно Положения БГЭУ о рейтинговой системе оценки знаний, умений, навыков.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ С ДРУГИМИ
УЧЕБНЫМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название учебной дисциплины изучение которой требует согласования	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по учебной дисциплине	Решение , принятое кафедрой., разработавшей учебную программу
Малый бизнес в глобальной экономике	Кафедра международного бизнеса	Утвердить Зав. кафедрой к.э.н., доц.  Г.В. Турбан	Рекомендовать к утверждению (Протокол №__ от _____2024.)