

Учреждение образования  
«Белорусский государственный экономический университет»

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор учреждения образования  
«Белорусский государственный  
экономический университет»

 А.В. Егоров  
« 28 » 06 2024 г.

Регистрационный № УД <sup>6212-24</sup> /уч

## **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

Учебная программа учреждения 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 № Р от «27» 06 2024).

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент» направлена на повышение отдачи человеческого капитала в условиях усложнения демографической нагрузки и высокой трудовой эмиграции кадров. Программа предназначена для совместного обучения.

Кадры 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 «Кадровый менеджмент» является одной из основополагающих и ключевых дисциплин обучения специалистов в области экономики и управления.

Цель преподавания учебной дисциплины «Кадровый менеджмент» состоит в организации обретения магистрантами знаний в области современных методов и инструментов кадровой работы, развитии у них способностей и навыков анализа портфеля ресурсов организации, разработки HR-стратегии компании, формирования и развития эффективных кадровых служб.

Учебная программа дисциплины обеспечивает изучение ключевых аспектов кадровой работы в организации, в том числе роль и место кадрового менеджмента в системе менеджмента современной организации, теоретические и прикладные аспекты разработки HR-стратегии в увязке с бизнес-стратегией предприятия, разработку технологии и инструментов предоставления дополнительной ценности внешним и внутренним клиентам.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**: определение места персонала организации в портфеле ресурсов организации, их состав и декомпозиция до уровня, требуемого бизнес целью организации; выяснение сущности кадрового менеджмента в организации; овладение основами разработки HR-стратегии для предоставления дополнительной ценности ключевым аудиториям; освоение современной технологии и инструментов управления кадрами;

В результате изучения учебной дисциплины «Кадровый менеджмент» формируются следующие компетенции:

- углубленная профессиональная

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

- специализированная

СК-17 — Применять основные теории мотивации и современные технологии управления персоналом.

В результате изучения учебной дисциплины «Кадровый менеджмент» обучающийся должен **знать**:

- бизнес-процессы в области кадрового менеджмента и роль в них линейных, функциональных менеджеров и специалистов по кадровой работе;
- основную цель кадрового менеджмента;
- место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации;
- методы трансформации персонала организации в другие интеллектуальные и экономические ресурсы;
- особенности кадрового менеджмента на отечественных предприятиях и за рубежом;
- методики планирования, выявления, развития, и оценки человеческих ресурсов в организации;

**уметь**:

- применять современные методы оценки кадров;
- проектировать системы управления кадров;
- трансформировать человеческие ресурсы в другие ресурсы организации;
- оценивать эффективность кадрового менеджмента в организации;
- разрабатывать мероприятия по повышению эффективности кадрового менеджмента в организации;
- разрабатывать программы развития кадров и оценивать их эффективность;

**владеть**:

- методикой анализа портфеля ресурсов организации;
- порядком разработки HR-стратегии компании;
- технологиями и инструментами выявления и оценки индивидуальных преимуществ персонала для достижения стратегических преимуществ организацией;
- процедурой формирования и развития эффективных кадровых служб.

Учебная дисциплина «Кадровый менеджмент» 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.

Учебная дисциплина «Кадровый менеджмент» относится к модулю дисциплин по выбору магистранта, компонента учреждения образования.

Методология преподавания учебной программы предполагает использование активных методов обучения, в частности, проведения деловых игр и круглых столов, групповых дискуссий по вопросам практики принятия конкретных экономических решений на отечественных и зарубежных предприятиях.

Изложение материала учебной программы предполагает сочетание трех блоков.

1. Теоретического. Изучение вопросов методологии кадрового менеджмента, теоретическое освоение знаний по предлагаемым к изучению разделам.

2. Практического. На практических занятиях, а также в ходе самостоятельной работы студенты смогут закрепить полученные знания путем разбора ситуаций и решения реальных бизнес – задач. Знания, приобретенные в процессе освоения данной Учебной программы, должны быть использованы при подготовке курсовой работы. В освоение Учебной программы используются лекции с презентациями.

3. Творческого. Использование методов творческого поиска, в частности генерации идей, морфологического анализа в процессе подготовки решений по тематике проводимых практических занятий.

Форма получения высшего образования: дневная.

В соответствии с учебным планом университета на изучение дисциплины отводится:

90 часов, аудиторных – 50 час., лекционных – 26 час., практических – 24 час.

Распределение аудиторного времени по курсам и семестрам: 4 семестр аудиторных – 50 час., из них лекции — 26 час., практические занятия — 24 час. Самостоятельная работа студента – 40 часов. Трудоемкость – 3 з.е.

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

# **СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА**

## **Раздел 1. Система управления кадрами**

### **Тема 1.1. Место и роль кадровой работы в деятельности организации**

Сущность терминов «кадры», «кадровый менеджмент». Отличие терминов: кадровые ресурсы, интеллектуальные активы, интеллектуальный капитал; классификация ресурсов; интеллектуальный капитал и кадровые ресурсы; особенности кадрового менеджмента и его характеристика.

Принципиальные отличия кадровых ресурсов от других интеллектуальных и экономических ресурсов. Содержание кадрового менеджмента, его цели и задачи.

### **Тема 1.2. Система кадрового менеджмента**

Характеристика системы кадрового менеджмента. Основная цель системы кадрового менеджмента. Специфические функции системы кадрового управления. Ключевые аудитории системы кадрового управления. Сферы деятельности системы кадрового менеджмента. Поведение человеческих ресурсов.

Методы управления человеческими ресурсами. Процесс управления человеческими ресурсами и его составляющие элементы. Основные требования к системе кадрового менеджмента.

### **Тема 1.3. Планирование работ в системе кадрового менеджмента**

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

Основы краткосрочного и долгосрочного планирования кадровых целей в организации. Связь планирования кадровой работы с внешней средой. Роль человека и группы в организации.

### **Тема 1.4. Стратегия кадрового управления**

Концепция стратегии. Понятие стратегии. Ключевые концепции кадровой стратегии. Основные составляющие предмета стратегии. Формулирование стратегии. Концепция стратегического управления кадрами. Определение стратегического управления кадрами. Цели стратегического управления кадрами.

Модели стратегического управления кадрами.

Характеристика стратегий кадрового менеджмента. Стратегическое соответствие. Стратегическое соответствие и гибкость. HR – модель Д.Ульриха.

Планирование кадров в организации. Сущность планирования человеческих ресурсов..

### **Тема 1.5. Внутрифирменное управление развитием кадров**

Основы внутрифирменного управления развитием кадров. Понятие профессионально-квалификационного развития кадров. Задачи и методы внутрифирменного кадрового развития. Условия внутрифирменного кадрового развития. Элементы и этапы внутрифирменного развития кадров.

Индивидуальное развитие кадров. Динамика требований к управлению развитием кадров. Качества лидера. Групповое развитие человеческих ресурсов.

Понятие группового развития. Тотальная квалификация. Групповое самообучение. Инструменты геймификации в системе развития человеческих ресурсов.

Тенденции развития человеческих ресурсов. Организационное развитие. Новые концепции развития человеческих ресурсов. Стратегическое развитие кадров. Тенденции внутрифирменного развития кадров. Элементы внутрифирменного кадрового развития. Развитие кадровых компетенций.

Целевые группы и ответственность. Маркетинг и тренинговые программы. Выявление и оценка кадрового потенциала. Кадровый аудит и кадровое развитие.

## **Раздел 2 Технологии управления персоналом**

### **Тема 2.1. Кадровая служба**

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 резервом руководящих кадров.

Понятие ключевой должности. Критерии формирования кадрового резерва. Организация работы с резервистами.

Назначение общих, специальных и индивидуальных программ подготовки резервистов. Оценка эффективности работы с резервом руководящих кадров.

## **Тема 2.2. Методики кадровой оценки**

Деловая оценка кадров. Традиционные методы аттестации кадров. Управление методом оценки эффективности кадров. Оценочные центры.

Диагностика проблем в области кадрового менеджмента. Способы выявления проблем. Формулировка решений проблем.

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

## **Тема 2.3. Субъекты трудовых отношений на предприятии и рынок труда**

Влияние принципов функционирования рынка труда на отношения найма и формирование минимальной заработной платы. Отличительные особенности отношений найма.

Типы контрактов и экономическое поведение нанимаемых. Профессиональные рынки труда, их влияние на контрактные отношения.

## **Тема 2.4. Мотивация и стимулирование персонала**

Понятие мотивации персонала. 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 2.5. Психология кадрового управления**

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 2.6. Эффективность кадрового управления**

Оценка эффективности кадрового управления. Подходы к оценке эффективности кадрового менеджмента. Общие методы оценки эффективности кадрового менеджмента. Критерии и показатели измерения эффективности кадрового управления. Практические методы оценки эффективности кадрового управления.

Оценка эффективности кадрового менеджмента по вкладу в добавленную стоимость. Измерение удовлетворенности работников организации.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**  
**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
<b>Раздел 1. Система управления кадрами</b>										
Тема 1.1	Место и роль кадровой работы в деятельности организации	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал [4], [7], [8], [13]	Экспресс-опрос
	Место и роль кадровой работы в деятельности организации		2	-	-	-	-	-	[4], [7], [8]	Устные опросы
Тема 1.2	Система кадрового менеджмента	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, [6], [11], [13],[14]	Экспресс-опрос
	Система кадрового менеджмента		2	-	-	-	-	-	Презентационный материал, [4], [6], [7], [8]	Групповая работа
Тема 1.3	Планирование работ в системе кадрового менеджмента	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал, [4], [5], [7], [10]	Экспресс-опрос

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Планирование работ в системе менеджмента кадрового		2	-	-	-	-	-	[4], [5], [8], [10]	Работа в микрогруппах
Тема 1.4	Стратегия управления кадрового	2		-	-	-	-	-	презентационный материал, [1], [6], [13], [14]	Экспресс-опрос
	Стратегия управления кадрового		2	-	-	-	-	-	[2], [3], [5], [7], [12], [13]	Ситуации и деловые игры Индивидуальная письменная работа Работа в микрогруппах
Тема 1.5	Внутрифирменное управление развитием кадров	2		-	-	-	-	-	презентационный материал, [1], [2], [6], [8], [15]	Экспресс-опрос
	Внутрифирменное управление развитием кадров		2	-	-	-	-	-	[1], [2], [6], [7], [8], [15]	Работа в группах
	<b>Итого по разделу:</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	-	-	-				
<b>Раздел 2 Технологии управления персоналом</b>										
Тема 2.1	Кадровая служба	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал [1], [2], [9], [10], [11]	Экспресс-опрос
	Кадровая служба		2	-	-	-	-	-	[1], [2], [9], [10], [11], [15], [16]	Тесты, рефераты, задания
Тема 2.2	Методики кадровой оценки	4		-	-	-	-	-	Блок-конспект, [1-3], [8]	Экспресс-опрос
	Методики кадровой оценки		2	-	-	-	-	-	[1], [2], [8], [9], [10], [11] [15]	Тесты, рефераты, задания

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 2.3	Субъекты трудовых отношений на предприятии и рынок труда	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал [1], [4], [5], [7], [8], [9]	Экспресс-опрос
	Субъекты трудовых отношений на предприятии и рынок труда		2	-	-	-	-	-	[1], [5], [7], [8], [9], [12]	Групповая работа
Тема 2.4	Мотивация и стимулирование персонала	4		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал [2], [3], [10], [11]	Экспресс-опрос
	Мотивация и стимулирование персонала		2	-	-	-	-	-	[1], [5], [7], [8], [9], [12]	Индивидуальная письменная работа
Тема 2.5	Психология кадрового управления	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал [3], [4], [7]	Экспресс-опрос
	Психология кадрового управления		4	-	-	-	-	-	[2], [3], [4], [5], [16]	Тесты и задания
Тема 2.6	Эффективность кадрового управления	2		-	-	-	-	-	Блок-конспект, презентационный материал [5], [6], [10]	Экспресс-опрос
	Эффективность кадрового управления		2	-	-	-	-	-	[5], [6], [10], [11], [17]	Тесты, задачи
	<b>Итого по разделу:</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	-	-	-	-	-		
	<b>Всего:</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	-	-	-	-	-		<b>Зачет</b>

## 4. 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. Душкин, А.С, Мартынов, М.А. Психология кадрового менеджмента: учеб.-метод. пособие. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. – 76 с. – [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_44436125\\_92608621.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44436125_92608621.pdf) (Дата обращения 30.08.2023).
3. Душкин, А.С. Психология кадрового менеджмента / А.С. Душкин: уч. пособие. – Москва: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2021. – 260 с. – [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_47489063\\_21226327.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47489063_21226327.pdf). (Дата обращения 30.08.2023).
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](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_50759373_67952554.pdf) (Дата обращения 30.08.2023).
5. Садовская, Е.Ю. Проблематика взаимодействия поколений в современных системах кадрового менеджмента компаний / Е.Ю. Садовская // Бизнес. Инновации. Экономика: сб. науч. статей. – Минск: Белорусский государственный университет; Институт бизнеса Белорусского государственного университета, 2020. – С. 99–105. – [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_48008836\\_43131692.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_48008836_43131692.pdf). (Дата обращения 30.08.2023).
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](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.
8. 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. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 169, [1] с.

9. 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.
10. 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](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](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_53729017_70321481.pdf). (Дата обращения 30.08.2023).
14. Погоньшев, В.А. Вопросы автоматизации кадрового менеджмента в цифровой экономике / В.А. Погоньшев, Д.А. Погоньшева // 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](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 КРІ, сдельных и других / В. И. Бовыкин. - Москва : Эксмо, 2020. – 209, [1] с.

### Перечень вопросов для проведения зачета

1. Сущность понятий «ресурсы», «человеческие», «управление». Отличие терминов: «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальные активы», «интеллектуальный капитал».
2. Классификация кадров; интеллектуальный капитал, человеческие ресурсы и персонал.
3. Особенности кадров и их характеристика. Принципиальные отличия персонала от человеческих, интеллектуальных ресурсов.
4. Трудовые ресурсы и персонал организации, ресурсное дерево организации.
5. Полемика о понятиях «персонал» и «человеческие ресурсы».
6. Сущность управления кадрами организации.
7. Направленность деятельности по управлению кадрами на результат.
8. Управление кадрами и добавленная ценность. Понятие добавленной ценности.
9. Роль кадров организации в создании различных видов добавленной ценности. Подходы к определению добавленной ценности.
10. 4 роли HR-специалиста в системе кадрового менеджмента (Стратегический партнер. Агент изменений. Эксперт в области процессов. Защитник сотрудников.).
11. Характеристика системы кадрового менеджмента. Основная и вспомогательные цели.
12. Специфические функции системы кадрового менеджмента.
13. Ключевые аудитории системы кадрового менеджмента.
14. Сферы деятельности системы кадрового менеджмента. Поведение человеческих ресурсов.
15. Методы управления кадрами.
16. Процесс управления кадрами и его составляющие элементы.
17. Знания как важнейший человеческий ресурс, их место в системе кадрового менеджмента.
18. Управление знаниями и его специфика.
19. Основные требования к системе кадрового менеджмента. Принципы управления кадрами.
20. Два уровня управления людьми в организации.
21. Организационно-распорядительная область: Отбор, прием и увольнение персонала.

22. Понятие и значение оценки деятельности персонала. Цели, задачи и принципы оценки персонала.
23. Виды и методы оценки персонала.
24. Организация заработной платы и стимулирование, социальные аспекты управления, делопроизводство в работе с персоналом.
25. Стратегическая направленность управления кадрами. Процесс перехода от систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами.
26. Сущность планирования персонала. Ступени долгосрочного планирования персонала организации.
27. Политика управления человеческими ресурсами. Понятие политики.
28. Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики.
29. Влияние принципов функционирования рынка труда на отношения найма и формирование минимальной заработной платы. Отличительные особенности отношений найма.
30. Типы контрактов и экономическое поведение нанимаемых. Профессиональные рынки труда, их влияние на контрактные отношения.

## Перечень тем рефератов

### Общие требования

Реферат является самостоятельной творческой работой студента.

Целями выполнения реферата являются более глубокое изучение студентами учебного материала по одной из выбранных тем; проверка умения студента применить на практике основные положения курса.

В работе студент должен показать умение логически излагать результаты исследований, принимать решения, формулировать выводы и предложения.

Для выполнения реферата следует использовать литературу по выбранной теме

Реферат обязательно подписывается автором.

### Структура реферата

Реферат состоит из содержания, введения, 3-х частей, выводов, списка используемой литературы и приложений. Общий объем 15–20 страниц.

*Во введении*, обосновывается актуальность темы, излагаются цели и задачи в процессе выполнения реферата. Объем введения 1 стр. текста.

*В 1-й части* — излагается теоретическая часть работы, в которой раскрывается сущность темы, ее основные понятия, значение в совершенствовании системы управления организацией. Объем этой части работы составляет приблизительно 5-7 стр. текста.

*Во 2-й части* — представляется краткая характеристика исследуемой проблемы, аналитический и статистический материал, 6- 8 стр. текста.

*В 3-й части* — излагаются результаты и выводы.

*В выводах* — дается краткая оценка исследуемой ситуации, основные предложения по совершенствованию системы управления и прогнозируемые результаты.

*Приложения.* В приложение помещаются официальные статистические данные анкеты, цифровые таблицы, использованные в процессе анализа или полученные в процессе исследования.

### Требования к оформлению реферата

Оформление реферата должно соответствовать СТП 20-04-2008, СТП 20-05-2008 «Общие требования к содержанию и порядок выполнения студенческих работ».

### Тематика рефератов

1. От управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

2. Подходы к соотношению понятий «персонал» и «человеческие ресурсы».
3. Сущность кадрового менеджмента.
4. Предоставление добавленной стоимости контактными аудиториями – ключевая задача управления кадрами.
5. Повышение роли кадров в создании добавленной ценности.
6. HR-специалист в системе кадрового менеджмента.
7. HR – модель Д. Ульриха.
8. Проектирование систем управления кадрами.
9. Методы управления кадрами.
10. Процесс управления кадрами: этапы и их составляющие элементы.
11. Знания как важнейший человеческий ресурс. Специфика управления знаниями в контексте кадрового менеджмента
12. Два уровня управления людьми в организации.
13. Организационно-распорядительная область: Отбор, прием и увольнение персонала.
14. Типы контрактов и экономическое поведение нанимаемых. Профессиональные рынки труда, их влияние на контрактные отношения.

## **Организация самостоятельной работы студентов по учебной дисциплине «Кадровый менеджмент»**

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:

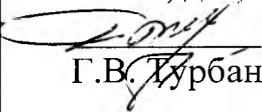
- тестирование, решение задач;
- контрольная работа;
- реферат;
- учебное задание;
- участие в групповом задании;
- опрос.

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.)