

Учреждение образования “Белорусский государственный экономический университет”

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования  
“Белорусский государственный  
экономический университет”

В.Н.Шимов

“ 23 ” 12 20 15 г.

Регистрационный № УД 2156-15 /уч.

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной дисциплине  
для магистрантов по специальности  
1-26 81 01 «Бизнес-администрирование» (на английском языке)

**Составитель:** Березовская С.Н.– ассистент кафедры экономики и управления «Белорусский государственный экономический университет», магистр экономических наук.

**Рецензенты:**

*Беляцкий Н.П.*, заведующий кафедрой организации и управления Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор;  
*Лисица Е.С.*, кандидат экономических наук

**Рекомендована к утверждению:**

Кафедрой экономики и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № 3 от 30.09.2015);

Научно-методическим Советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № 2 от 16.12.2015).

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является самостоятельной учебной дисциплиной. В ней студенты магистерской подготовки получают знания и навыки по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием.

### **Цель преподавания учебной дисциплины:**

- формирование комплексных теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации; а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами на практике.
- систематизация теоретических знаний в области менеджмента и управления человеческими ресурсами;
- овладение современными методиками управления человеческими ресурсами;
- умение применять современные подходы и методики на практике.

### **Задачи изучения учебной дисциплины**

Задачи изучения учебной дисциплины состоят в обеспечении подготовки специалиста, обладающего знаниями и практическими навыками управления кадровым потенциалом в условиях рыночной экономики.

Решение поставленных задач предполагает:

- дать студентам практические навыки работы с информацией о персонале;
- изучить особенности кадровой работы на предприятии;
- раскрыть современные подходы к концепции управления персоналом;
- освоить современные технологии привлечения, отбора и адаптации персонала;
- сформировать у студентов ориентацию на непрерывное профессиональное и социальное развитие.

### **В результате изучения учебной дисциплины обучаемый должен:**

#### **знать:**

- особенности разработки кадровой политики и инструментов ее реализации;
- современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала;
- методологию разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом;
- механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;
- специфику кадрового планирования и маркетинга персонала в современном обществе;
- методологию системного анализа;

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является самостоятельной учебной дисциплиной. В ней студенты магистерской подготовки получают знания и навыки по формированию и организации функционирования систем управления персоналом в организациях, планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием.

### **Цель преподавания учебной дисциплины:**

- формирование комплексных теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации; а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами на практике.
- систематизация теоретических знаний в области менеджмента и управления человеческими ресурсами;
- овладение современными методиками управления человеческими ресурсами;
- умение применять современные подходы и методики на практике.

### **Задачи изучения учебной дисциплины**

Задачи изучения учебной дисциплины состоят в обеспечении подготовки специалиста, обладающего знаниями и практическими навыками управления кадровым потенциалом в условиях рыночной экономики.

Решение поставленных задач предполагает:

- дать студентам практические навыки работы с информацией о персонале;
- изучить особенности кадровой работы на предприятии;
- раскрыть современные подходы к концепции управления персоналом;
- освоить современные технологии привлечения, отбора и адаптации персонала;
- сформировать у студентов ориентацию на непрерывное профессиональное и социальное развитие.

### **В результате изучения учебной дисциплины обучаемый должен:**

#### **знать:**

- особенности разработки кадровой политики и инструментов ее реализации;
- современные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы адаптации и мотивации персонала;
- методологию разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом;
- механизмы оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;
- специфику кадрового планирования и маркетинга персонала в современном обществе;
- методологию системного анализа;

- содержание современных концепций и стратегий развития персонала, их отражение в технологиях развития;
- особенности формирования эффективного взаимодействия людей в организации;
- причины и методики профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в современных условиях;

#### ***уметь***

- планировать и организовывать деятельность по внедрению политики адаптации персонала;
- анализировать условия труда в организации и разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;
- определять требования к сотрудникам на конкретных участках деятельности;
- разрабатывать и применять современные методы управления персоналом;
- использовать результаты анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций;
- оценивать экономическую и социальную эффективность управления персоналом
- оценивать экономическую и социальную эффективность управления персоналом;
- систематизировать информацию для достижения поставленной цели
- решать системные задачи и проблемы;
- разрабатывать и внедрять современные образовательные технологии обучения и развития персонала организации;
- проектировать технологии управления развитием персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- организовать применение на практике методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации.

#### ***иметь навыки:***

- современными методами оценки и диагностики состояния социальной среды, социального самочувствия персонала;
- технологиями реализации политики адаптации персонала организации навыками организации, управления и оценки эффективности внедрения программ по созданию комфортных условий труда в организации;
- навыками организации анализа социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом навыками организации деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации;
- навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов;
- навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;

навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов

-навыками работы в группе, кооперации с коллегами.

Теоретические и практические аспекты управления человеческими ресурсами предметно связаны со всеми дисциплинами управленческого цикла: современными персонал-технологиями, кадровым консалтингом и аудитом, социальной ответственностью организации, организационными культурой и поведением, управлением персоналом, стратегическим менеджментом и др. Все эти курсы представляют собой характеристики отдельных аспектов организации производственной деятельности и поведения человека на предприятии,

Учебная дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к профессиональному циклу практико-ориентированной магистратуры и ориентирована на оптимизацию организационно-управленческого уровня подготовки магистров и изучается в объеме всего – 220 часов, в том числе 66 часов аудиторных занятий (34 часа – лекции, 32 часа – практические занятия), рекомендуемая форма контроля – зачет.

## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

**Раздел 1** Современные особенности управления человеческими ресурсами (ЧР)

**Тема 1.** Стратегическое управление человеческими ресурсами

Основные виды деятельности (этапы) по управлению персоналом. Сущность концепции управления персоналом, ее составляющие: методология, система и технологии управления персоналом.

Системный подход к управлению персоналом организации и формированию системы управления им.

Основы стратегического управления ЧР. Концепции стратегического управления ЧР. Факторы стратегического управления ЧР. Механизмы управления ЧР.

**Тема 2.** Международное управление человеческими ресурсами

Концепция МУЧР Международные организационные модели. Конвергенция и дивергенция. Проблемы МУЧР

**Раздел 2** Современные технологии планирования, привлечения, развития и оценки человеческих ресурсов.

**Тема 1** Формирование человеческих ресурсов. Основные демографические закономерности формирования человеческих ресурсов. Показатели численности и структуры ЧР. Обучение ЧР, анализ потребности в обучении.

Уроки теории обучения. Профессиональное обучение. Методы обучения.

Выбор организацией политики найма. Основные источники (внешние и внутренние) формирования персонала и их сравнительная характеристика.

Активные и пассивные пути покрытия дополнительной потребности в персонале. Методы отбора. Отбор с помощью заявительных документов: резюме, анкеты, характеристики, рекомендательные письма. Собеседование, его цель и виды. Технология проведения собеседования. Тестирование, его разновидности и условия применения..

**Тема 2.** Использование человеческих ресурсов

Адаптация персонала. Развитие персонала. Управление карьерным ростом. Понятие и сущность социализации трудовой адаптации. Виды социализации адаптации, ее структура: психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая, организационная. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации: личностные и производственные. Программы адаптации работников на предприятии.

**Тема 3.** Эффективность человеческих ресурсов. Оценка и аттестация персонала. Системы оплаты. Системы компенсации и вознаграждений. Переход от менеджмента персонала к управлению потенциалом человеческих ресурсов компаний и организаций. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Методы расчета экономической эффективности. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

**Раздел 3** Современные направления в системе управления человеческими ресурсами

**Тема 1.** Управление профессиональными командами.

Технологии достижения конкурентоспособности через формирование управление профессиональными командами. Элементы и методы формирования профессиональных команд.

**Тема 2.** Зарубежные модели управления ЧР  
Японская. Американская. Европейская.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» ДЛЯ ДНЕВНОЙ ФОРМЫ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№ раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Иное	Формы контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа			
						Лекции	Практические занятия		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<b>6</b>	<b>16</b>		-	<b>28</b>	<b>16</b>		<b>зачет</b>
<b>1.</b>	Современные особенности управления человеческими ресурсами								
1.1.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	-	2		-	4	2	[1,2]	тест
1.2.	Международное управление человеческими ресурсами	-	2		-	4	2	[1,2]	проект
<b>2.</b>	Современные технологии планирования привлечения, развития и оценки								
2.1.	Формирование человеческих ресурсов.	2	2		-	4	2	[3,4]	тест

2.2.	Использование человеческих ресурсов	0	4		-	4	2	[3,4]	дискуссия
2.3.	Эффективность человеческих ресурсов	2	2		-	4	2	[4,5]	проект
3.	Современные направления в системе управления человеческими ресурсами								
3.1	Управление профессиональными командами.	0	2		-	4	2	[5,6]	тест
3.2	Зарубежные модели управления ЧР	2	2		-	4	4	[5,6]	проект

## **ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

### ***Методические рекомендации по организации 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 2-2,5 часа на 2-х часовое аудиторное занятие.

Основными направлениями самостоятельной работы студента 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 (тесты, контрольные работы, устные опросы и т.п.);
- подготовка к зачету.

## ЛИТЕРАТУРА

### Основная:

1. Noe Hollenbeck, Gerhart Wright Human Resource Management - New York: McGraw-Hill Irwin, 2009. – 567p.
2. Michael Armstrong, Strategy and Human Resource Management, - Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008. – 345p.
3. Dennis R. Briscoe, Randall S. Schuler, Lisbeth Claus, International HR Management: Taylor & Francis, 2008. - 424

### Дополнительная:

4. Brunsson, N. and Olsen, J.P. (1993) The Reforming Organisation, London: Routledge. Clark, T. and Salaman, G. - 1998.
5. Storey, J. 'Human resource management today: an assessment', in Storey, J. (ed.), Human Resource Management: A Critical Text, London: Thomson Learning. 2001.
6. Storey, Leadership in Organizations: Current Issues and Key Trends, London: Routledge. 2004.
7. Storey, J. and Salaman, G. Managers of Innovation, Oxford: Blackwell.- 2005.
8. Raymond Noe ,Employee Training & Development, 2012.

**Протокол согласования учебной программы по изучаемой учебной дисциплине с другими дисциплинами специальности**

Название дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по изучаемой дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Организационное поведение	Организации и управления	Дублирования материала нет	Одобрить программу



## 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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_