

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет»

 В.Ю. Шутилин

« 25 » 06 2020 г.

Регистрационный № УД 4483-20 /уч.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной дисциплине для специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», направление специализации 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)»

Составители:

Учебная программа составлена на основе учебного плана по специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)» (направление специальности 1-26 02 02 08 «Менеджмент (инновационный)» направление специальности 1-26 02 02-02 Менеджмент (социально-административный), специализация 1-26 02 02-02 02 Управление персоналом), регистрационный № 55Р-13 от 18.10.2013.

Беляцкий.Н.П., заведующий кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор;

Воронцов Е.В., профессор кафедры организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор;

Мороз В.В., ассистент кафедры организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», магистр экономических наук.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Заброцкая Н.Г., доцент кафедры менеджмента учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», кандидат экономических наук, доцент;

Лысенкова М.В., доцент кафедры экономики промышленных предприятий учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (протокол № 10 от 11.03.2020 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (протокол № 6 от 4.06.2020 г.).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработана для обучающихся по специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», направление специализации 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)», специализация 1-26 02 02-02 02 «Управление персоналом».

Учебная программа учебной дисциплины охватывает изучение ключевых аспектов управления человеческими ресурсами субъектов хозяйствования, роль и место управления человеческими ресурсами в системе менеджмента современной организации, теоретические и прикладные аспекты разработки HR-стратегии, технологии привлечения, адаптации и оценки человеческих ресурсов для предоставления дополнительной ценности ключевым аудиториям. Принципы и методы развития человеческих ресурсов в соответствии с образовательным стандартом специальности.

Цель учебной дисциплины - сформировать знания у будущих специалистов в области управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики.

Задачи учебной дисциплины:

- показать место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации, их состав и декомпозицию до уровня, требуемого бизнес целью организации;
- выяснить сущность управления человеческими ресурсами в организации;
- изучить основы разработки HR-стратегии для предоставления дополнительной ценности ключевым аудиториям;
- раскрыть современные подходы управления человеческими ресурсами;
- освоить современные технологии и инструменты управления человеческими ресурсами;
- сформировать у студентов ориентацию на непрерывное профессиональное и социальное развитие.

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

знать:

- бизнес-процессы в области управления человеческими ресурсами и роль в них линейных, функциональных менеджеров и специалистов по управлению человеческими ресурсами;
- основную цель управления человеческими ресурсами;
- место человеческих ресурсов в портфеле 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 системы 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 ресурсов организации;
- разработкой HR-стратегии компании;
- использованием технологий и инструментов выявления и оценки конкретных видов человеческих ресурсов для достижения стратегических преимуществ организацией;
- формированием и развитием эффективных служб управления человеческими ресурсами.

Структура программы и методика преподавания учебной дисциплины учитывают новые результаты исследований и последние достижения в области психологии управления и ведения переговоров, ориентируя обучающихся на приобретение соответствующей профессиональной компетенции:

АК-5. Быть способным генерировать новые идеи (обладать креативностью);

СЛК-6. Уметь работать в команде;

ПК-3. Уметь делегировать полномочия, распределять задачи и ответственность между исполнителями для обеспечения эффективной работы подразделения организации;

ПК-7. Владеть техникой принятия индивидуальных и групповых управленческих решений, организации работ по их выполнению и контролю;

ПК-30. Формировать команды инновационных проектов с учетом основных принципов менеджмента.

Межпредметные связи:

Изучение учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» основано на знаниях, полученных студентами в процессе изучения учебных дисциплин «Менеджмент», «Управление персоналом» создает основу для изучения учебной дисциплины «Ведение переговоров», «Деловые коммуникации».

В соответствии с учебным планом специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», направление специализации 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)», специализация 1-26 02 02-02 02 «Управление персоналом» учебная программа рассчитана на 144 часа, из них аудиторных занятий 72 часа. Распределение по видам занятий: лекций – 36 часов; практических занятий – 22 часа, семинары 14 часов. Рекомендуемая форма контроля – экзамен.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами

Зарождение и развитие профессии управления людьми. Эволюция научных взглядов на понятие управление людьми в организации. Основные модели кадрового менеджмента. Менеджер по персоналу как попечитель своих работников. Патерналистская модель конца XIX — начала XX вв. и доктрина человеческих отношений. Менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам (контрактам), Менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации, Влияние реалий внешнего рынка на становление кадрового менеджмента.

Тема 2. Место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации

Сущность терминов «управление», «ресурсы», «человеческие ресурсы», трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал. Отличие терминов: 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 3. Основы управления человеческими ресурсами

Полемика о понятиях «персонал» и «человеческие ресурсы». Сущность управления человеческими ресурсами. Направленность деятельности по УЧР на результат. УЧР и добавленная ценность. Понятие добавленной ценности. Роль ЧР в создании добавленной ценности. Виды добавленной ценности. Подходы к определению добавленной ценности. Роли HR-специалиста в системе управления человеческими ресурсами: (защитника сотрудников, создателя человеческого капитала, функционального эксперта, стратегического партнера, лидера).

Тема 4. Система управления человеческими ресурсами

Характеристика системы 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 № 5. От систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами

Два уровня управления людьми в организации. Организационно-распорядительная область: Отбор, прием и увольнение персонала, 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.

Собственно уровень управления человеческими ресурсами. Стратегическая направленность управления человеческими ресурсами. Процесс перехода от систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами. Комплексность трансформации систем управления персоналом в системы управления человеческими ресурсами. Удовлетворение потребностей клиентов, инвесторов, сотрудников и менеджеров. Бизнес-стратегия организации и бизнес-стратегия управления человеческими ресурсами.

Тема № 6. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Концепция стратегии. Понятие стратегии. Ключевые концепции стратегии. Основные составляющие предмета стратегии. Формулирование стратегии. Концепция стратегического УЧР. Определение стратегического УЧР. Цели стратегического УЧР. Модели стратегического УЧР. Стратегическое УЧР и стратегии УЧР. Стратегическое соответствие. Стратегическое соответствие и гибкость. HR – модель Д.Ульриха. Планирование человеческих ресурсов. Сущность планирования человеческих ресурсов. Ступени долгосрочного планирования ЧР организации.

Тема № 7. Технологии и инструменты управления человеческими ресурсами

Технологический процесс управления человеческими ресурсами. Основные составляющие технологического процесса управления человеческими ресурсами.

Политика управления человеческими ресурсами. Понятие политики. Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики.

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

Управление деловой карьерой. Понятие деловой карьеры. Мотивация карьеры. Организация карьеры. Этапы деловой карьеры работника. Цели

планирования карьеры: производственные и индивидуальные. Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная и межорганизационная. Выбор карьеры. Существующая практика служебно-профессионального продвижения работников в организации. Стратегия деловой активности.

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 № 8. 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. Инструменты геймификации в системе развития человеческих ресурсов.

Тенденции развития человеческих ресурсов. Организационное развитие. Новые концепции развития человеческих ресурсов. Стратегическое развитие человеческих ресурсов.

Элементы развития человеческих ресурсов. Цели, методы и концепция. Целевые группы и ответственность. Маркетинг и тренинговые программы. Выявление и оценка потенциала. Планирование преемственности. Индивидуальные собеседования по развитию человеческих ресурсов. Аудит-менеджмент и развитие персонала.

Тема № 9. Управление человеческими ресурсами и компетентность

Компетентностный подход в образовании: международный опыт. Понятия компетентности и компетенции. Структура компетентности. Типы компетентности. Модели компетенций в европейском профессиональном образовании. Квалификационная и компетентностная модели подготовки выпускника вуза. Новые роли специалистов по УЧР. Модель компетенций высокопрофессионального и успешного специалиста по УЧР.

Тема № 10. Управление поведением персонала

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. Трансформация человеческих ресурсов в дополнительную ценность

Взаимосвязь человеческих ресурсов с другими видами ресурсов организации. Влияние характеристик человеческих ресурсов на другие ресурсы и на процесс их трансформации. Проблемы трансформации. Факторы, влияющие на процесс трансформации. Проектирование структур трансформации человеческих ресурсов в другие ресурсы. Графическое изображение процесса трансформации человеческих ресурсов.

Тема № 12. Пути развития и совершенствования подразделений управления человеческими ресурсами

Способы развития подразделений управления человеческими ресурсами. Формирование и развитие команды. Сравнительная характеристика группы и команды. Создание высокопрофессиональных команд из HR-специалистов. Виды команд. Роли членов в команде. Качества высокоэффективной команды. Стадии развития команды. Аудит подразделений УЧР, критерии их оценки.

Тема № 13. Оценка эффективности 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» по специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)», направление специализации 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)», специализация 1-26 02 02-02 «Управление персоналом»

		Лекции	Практические Занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия		
1	2	3	4	5	6	8	9
1	Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами	2		2		[1,2]	
2	Место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации	4	4			[6, 8]	Контрольная работа
3	Основы управления человеческими ресурсами	4	4			[2,9]	Контрольная работа
4	Система управления человеческими ресурсами	4	4			[1,3,18]	Доклады и сообщения
5	От систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами	4	2			[2, 9]	Доклады и сообщения
6	Стратегическое управление и планирование ЧР	2		2		[1, 12]	Доклады и сообщения
7	Технологии и инструменты управления человеческими ресурсами	4	4			[3,5]	Контрольная работа
8	Управление развитием человеческих ресурсов	2	2	2		[4, 10]	Контрольная работа
9	Управление человеческими ресурсами и компетентность	2		2		[7,17]	
10	Управление поведением персонала	2		2		[5,13]	
11	Трансформация человеческих ресурсов в дополнительную ценность	2		2		[9,2]	
12	Пути развития и совершенствования подразделений управления человеческими ресурсами	2		2		[9,23]	Контрольная работа
13	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	2	2			[1,6]	Контрольная работа
	Всего часов	36	22	14			Экзамен

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы 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 (доклады, сообщения, контрольные работы и т.п.);
- подготовка к экзамену.

Нормативные и законодательные акты

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. (с измен. и дополн., принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] - Минск, 2017.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З. Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года// Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 7 декабря 1998 г., № 218-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 11 июля 2014 г., № 191-З// Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

ЛИТЕРАТУРА

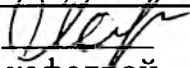
Основная:

- 1 Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами. М.: Питер, 2018. – 1038 с.
- 2 Воронцов, Е.В. Управление знаниями: учеб. пособие – Минск: Вышэйшая школа, 2016. – 351 с.
- 3 Петрович, М.В. Управление персоналом: учеб. пособие / М.В. Петрович. – Минск: Амалфея, 2013. – 512 с.
- 4 Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество / Пер. с англ. – М.: Протект, 2020, Ил. 9, Табл. 40. 361 с.
- 5 Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров [и др.]; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.М. Еремина. – М., 2015. – 560 с.
- 6 Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 270 с.

Дополнительная литература:

1. Варакулина, М.В. Система управления персоналом предприятия: концептуальная модель и механизм ее реализации: монография / М. В. Варакулина. – Брест: БрГУ, 2019. – 178 с.
2. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М: Проспект, 2017. – 688 с.
3. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – М: Дашков и К°, 2017. – 387 с.
4. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 4-е изд., переработанное и дополненное. – М: Инфра-М, 2016. – 351 с.
5. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – Изд. 3-е, переработанное и дополненное. – М: Инфра-М, 2016. – 438 с.
6. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR– менеджмента / И. К. Макарова. – М: Дело, 2015. – 420 с.
7. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. – 2-е изд. – М: Дашков и К°, 2017. – 342 с.
8. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., переработанное и дополненное. – М: Юрайт, 2018. – 466 с.
9. Оценка персонала в организации: учеб. пособие / А. М. Асалиев [и др.]. – 2-е изд., исправленное и дополненное. – М: Инфра-М, 2017. – 169 с.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, 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)
Управление персоналом	Кафедра экономики и управления	Нет  Зав. кафедрой <i>Н.А. Касьянов</i>	протокол № <u>10</u> от « <u>11</u> » <u>03</u> 2020 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
