

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
Белорусского государственного университета
С.В.Абламейко
«.....» 2013 г.
Регистрационный № УД- / баз.



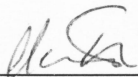
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА
по специальности 1-26 02 02-02 01
«Менеджмент (социально-административный)»

Минск
2013 г.

Учебная программа составлена на основе учебной программы для вузов 14.05.2010 г., Регистрационный № ТД-Е. 229/тип и с учетом новых требований интенсивного введения в специальность «Менеджмент (социально-административный менеджмент)».

Рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и организации здравоохранения (протокол № 11 от «26» 06 2013 г.).

Заведующий кафедрой  (И.С. Полоник)

Одобрена Советом (Методической комиссией) гуманитарного факультета (протокол № 9 от «28» 06 2013 г.).

Председатель  (В.Е. Гурский)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Человеческие ресурсы являются ключевым ресурсом современной компании, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты ее деятельности и конкурентоспособность. Именно человеческие ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. В 21 веке, в условиях «экономики знаний», человеческие знания и нематериальные активы превращаются в основной источник конкурентного преимущества компаний на глобальном рынке. Противоречия между экономической и социальной подсистемами организации требуют глубокого теоретического осмысления и формируют основные целевые приоритеты. На этом фоне формируется потребность в новой системе управления человеческими ресурсами основанной на управлении работниками не как центром издержек, а как совокупностью личностей.

Цели изучения дисциплины.

Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний в области управления человеческими ресурсами современной организации, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления человеческими ресурсами на практике.

Задачи изучения дисциплины.

Задачами изучения дисциплины является:

- Систематизация теоретических знаний в области менеджмента и управления человеческими ресурсами;
- Овладение современными методиками управления человеческими ресурсами;
- Умение применять современные подходы и методики на практике.

В процессе изучения дисциплины студенты должны научиться применять **базовые знания** в области управления человеческими ресурсами организации и современной экономики.

Иметь представление: об основных терминах и понятиях, используемых современными службами управления персоналом: составляющие системы управления человеческими ресурсами, методология управления человеческими ресурсами, технология управления человеческими ресурсами.

Знать: основные теории в области управления человеческими ресурсами; принципы организации служб управления персоналом, их функции; технологии управления человеческими ресурсами.

Уметь: применять методики управления человеческими ресурсами, позволяющие повысить эффективность работы организации.

Значение курса определяется требованиями, которые предъявляет Государственный образовательный стандарт к специальности. Содержание, объем, последовательность и организационные формы изучения дисциплины

обеспечивают формирование у студентов совокупности знаний, умений и навыков, соответствующих квалификационным требованиям по специальности.

Цели и задачи дисциплины определяют ее структуру и объем.

Дисциплина включает в себя:

- лекционные занятия, в ходе которых студенты знакомятся с основами профессиональной деятельности и академическими требованиями;
- семинарские занятия, в ходе которых анализируется современная научная и учебная литература по темам программы; отрабатываются первичные навыки профессиональной деятельности.

Одновременно студент **должен**:

- самостоятельно работать с учебной, справочной, научной и учебно-методической литературой,
- анализировать информацию,
- эффективно использовать полученные знания;

Междисциплинарные связи.

Изучение дисциплины осуществляется в тесной взаимосвязи с циклом общих гуманитарных и социально-экономических и общепрофессиональных дисциплин. «Управление человеческими ресурсами» является исходным для отдельного изучения, а затем интеграции полученных знаний в изучения цикла специальных дисциплин, в комплекс знаний, выносимых для проверки на государственном экзамене, в подготовке выпускной работы.

Учебно-методический материал делает акцент на методологические и этические аспекты деятельности менеджера, на различие основных видов профессиональной деятельности менеджера - управленческой, организационной, научно-исследовательской, инновационной, методической, консультационной, образовательной.

Для выполнения данной программы в процессе обучения используются активизирующие методы обучения, а именно: обсуждение, анализ ситуаций, тестирование, деловые игры, групповую и индивидуальную работу, выступления студентов на семинарах с представлением рефератов и/или мультимедийной презентаций, установка на постоянное самообразование с использованием раздаточного материала, рекомендованных учебных пособий.

По окончании курса проводится итоговая аттестация в виде экзамена на основе перечня вопросов, которые отражают содержание программы.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ

Программа рассчитана на (д/о) часа: лекции – 50 ч., практические и семинарские занятия – 30 ч. Освоение курса завершается сдачей экзамена.

Для студентов з/о программа рассчитана на часов: лекции – 12 ч., практические и семинарские занятия – 8 ч. Освоение курса завершается сдачей экзамена.

Содержание учебного материала по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Наименование тем	Объем часов			
	Дневное отделение		Заочное отделение	
	лекции	прак.	лекции	прак
1. Управление человеческими ресурсами	4	2	2	
2. История формирования научных представлений об управлении человеческими ресурсами.	4	2	2	
3. Модели управления человеческими ресурсами	4	2	2	
4. Системный подход к управлению человеческими ресурсами.	4	2	2	2
5. Социально - психологический подход к управлению человеческими ресурсами.	4	2		2
6. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами.	4	4		
7. Организационная культура	4	2	2	2
8. Организационное лидерство и эффективное руководство	4	4		
9. Управление мотивацией и системами вознаграждения человеческих ресурсов.	4	2		
10. Основы делового общения при управлении человеческими ресурсами.	4	2	2	2
11. Планирование человеческих ресурсов.	4	2		
12. Влияние психологических и физиологических факторов на поведение человека.	2	2		
13. Антикризисное управление человеческими ресурсами.	4	2		
ВСЕГО	50	30	12	8

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Управление человеческими ресурсами.

Понятие, содержание, цели и функции HR- менеджмента. Основные характеристики и принципы. Человеческие ресурсы компании как объект HR-менеджмента. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента.

Практические занятия: Управление человеческими ресурсами. Тестирование. Обсуждение.

Тема 2. История формирования научных представлений о управлении человеческими ресурсами.

Эволюция концепций. Теории управления человеческих ресурсов. Классические теории: Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, М.Вебер. Г.Форд. Теории человеческих отношений: Э.Мейо, Ч.Бернард, М. Фоллетт. Теории человеческих ресурсов: А.Маслоу,Ф.Герцберг, Д.Макгрегор, Т. Питере и Р.Уотермен.

Системы управления человеческими ресурсами Р. Лайкерта. Теория «Z» У. Оучи.

Практические занятия: Дискуссия по теме «Теории управления человеческих ресурсов».

Тема 3. Модели управления человеческими ресурсами.

Модель 4С в управлении человеческими ресурсами. Теория заинтересованных лиц. Ситуационные факторы.

Основные направления эффективности управления человеческими ресурсами: корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность.

Основные проблемы модели 4С.

Модель соответствия.

Жесткое управление человеческими ресурсами.

Мягкое управление человеческими ресурсами.

Практические занятия: Кейс - методики.

Тема 4. Системный подход к управлению человеческими ресурсами.

Система управления персоналом и управления ресурсами.

Служба управления персоналом и человеческими ресурсами.

Система целей. Формирование интегрированной системы управления человеческими ресурсами организации.

Современная система управления HR.

Управление человеческими ресурсами в системе согласования целей менеджмента организаций.

Практические занятия: Формирование интегрированной системы управления человеческими ресурсами организации.

Тема 5. Социально - психологический подход к управлению человеческими ресурсами.

Уровни управления личностью: личностный, социальный, планетарный, вселенский. Методы управления: основные и комплексные. Интеллектуальный капитал. Методы самоуправления.

Практические занятия: Составление проекта «Жизненный план»

Тема 6. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами.

Понятие стратегии развития организации. Соотношение понятий «миссия», «стратегия», «политика», «направление деятельности».

Эталонные стратегии. Стратегический HR. Оперативный HR. Текущий HR.

Уровни стратегии. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами. Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами: стратегия организации, жизненный цикл, размер организации, окружающая среда.

Механизм разработки миссии HRM .

Практические занятия: Разработки миссии HRM.

Тема 7. Организационная культура.

Понятие организационной культуры. Содержание.

Классификация организационной культуры: П.Р. Харрис, Р.Т.Моран, Хэнди. Уровни организационной культуры по Э.Шейну, Д. Мацумото.

Этический кодекс поведения. Лояльность персонала.

Оценка организационной культуры и организационного климата. Поддержание и изменение культуры.

Практические занятия: Деловая игра. «Этический кодекс поведения».

Тема 8. Организационное лидерство и эффективное руководство.

Формальное и неформальное организационное лидерство. Понятие лидера. Групповая динамика и лидерство. Причины возникновения неформальных лидеров.

Концепции лидерства. Типология. Параметры стиля управления. Полномочия и власть в организации.

Гендерные аспекты лидерства.

Эффективное руководство, функции руководителя.

Управленческая матрица Блейка и Моултон.

Управленческий стиль и результативность. Карьера.
Практические занятия: Управленческая матрица Блейка - Моултон

Тема 9. Управление мотивацией и системами вознаграждения человеческих ресурсов.

Мотивационное управление. Сущность и содержание мотивации в управлении человеческими ресурсами.

Теории мотивации. Классические (теория « X», « Y», « Z»). Содержательные (А.Маслоу, К.Альдерфера, Д.МакКлелланда, Ф.Герцберга). Процессуальные (Б.Скиннер, В.Врум, Дж. Стейси Адамс, Л. Портер и Э.Лоулер).

Мотивационная и эмоциональная активация личности. Гидромеханическая модель Лоренца.

Современные технологии мотивации человека: баланс материальных и нематериальных факторов.

Практические занятия: Анализ кейса. Мотивационное управление

Тема 10. Основы делового общения при управлении человеческими ресурсами.

Функции делового общения. Средства общения.

Принципы делового общения.

Уровни коммуникации: коммуникативная, интерактивная, перцептивная.

Стратегия общения. Синтоническая модель общения. Деловая беседа.

Правила проведения делового разговора. Искусство убеждать.

Как расположить к себе собеседника.

Практические занятия: Деловая игра. Синтоническая модель общения. НЛП.

Тема 11. Планирование человеческих ресурсов.

Этапы развития организации.

Оценка потребности в человеческих ресурсах.

Факторы, влияющие на планирование человеческих ресурсов.

Цели планирования. Процесс планирования. Методы планирования.

Управленческий аудит. Текучесть рабочей силы, детерминанты.

Абсентеизм. Взаимосвязь абсентеизма с двумя переменными: личными и организационными.

Практические занятия: Оценка потребности в человеческих ресурсах.

Тема 12. Влияние психологических и физиологических факторов на поведение человека.

Стресс. Стадии развития стресса по Г. Селье.

Темперамент. Понятие. Типы темперамента: сангвинический, флегматический, холерический, меланхолический.

Влияние типов темперамента на эффективность индивидуальной и совместной деятельности.

Тайм - менеджмент. Понятие. Обучение тайм - менеджменту. Внедрение технологий тайм – менеджмента.

Практические занятия: Деловая игра: « Болезнь века – стресс»

Тема 13.Антикризисное управление человеческими ресурсами.

Основы антикризисного управления человеческими ресурсами. Управление в условиях кризиса.

Роль внешней и внутренней среды в антикризисном управлении.

Стратегии и сущность реинжиниринг – бизнеса.

Инновационное управление человеческими ресурсами в условиях кризиса.

Организация экспресс - рекрутинга, экспресс - адаптации, экспресс-тренинга.

Практические занятия: Организация экспресс - рекрутинга, экспресс - адаптации, экспресс- тренинга.

Информационно-методическая часть.

Перечень литературы

Основная

1. Армстронг, М.Практика управления человеческими ресурсами.- СПб.:Питер,2010.-832с.
2. Балашов А.И, Котляров И.Д, Санина А.Г.Управление человеческими ресурсами: Учеб.пособие.-СПб.:Питер,2012.-320 с.
3. Глушаков В.Е. HRM – управление человеческими ресурсами. Учебное пособие.- Мозырь: Белый ветер, 2013.- 219с.
4. Грэхем Х.Т, Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами .Учебное пособие. -М.: ЮНИТИ - ДАНА ,2003.-598с.
5. Добреньков В.И. Управление человеческими ресурсами: социально-психологический подход. Учебное пособие-Москва,2009.- 359с.
6. Хачатурян А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес – организации. Учебное пособие. - Москва: URSS 2008.- 270 с.

Дополнительная

1. Горелов Н.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами. Учебное пособие.- СПб: Питер, 2010.-432с.

2. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие.- Москва: Инфра-М, 2013.-234с.
3. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие.- Юрайт, 2013.- 525 с.
4. Исаева Е.С. Психология управления человеческими ресурсами: курс лекций/ Е.С.Исаева.- Минск: МГЭУ им. А.Д.Сахарова, 2009.-66 с.
5. Торрингтон Д., Холл Л., Тэйлор С. Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М: Дело и сервис, 2004.-733 с.

Перечень и планы семинарских (практических) занятий

Тема 1. Управление человеческими ресурсами.

Практические занятия: Управление человеческими ресурсами. Тестирование. Обсуждение.

Тема 2. История формирования научных представлений о управлении человеческими ресурсами.

Классические теории: Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, М.Вебер. Г.Форд. Теории человеческих отношений: Э.Мейо, Ч.Бернард, М. Фоллетт. Теории человеческих ресурсов: А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.Макгрегор, Т. Питере и Р.Уотермен.

Системы управления человеческими ресурсами Р. Лайкерта. Теория «Z» У. Оучи.

Дискуссия по теме «Теории управления человеческих ресурсов».

Тема 3. Модели управления человеческими ресурсами.

Модель 4С в управлении человеческими ресурсами.

Основные направления эффективности управления человеческими ресурсами: корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность.

Модель соответствия.

Практические занятия: Кейс - методики.

Тема 4. Системный подход к управлению человеческими ресурсами.

Практические занятия: Формирование интегрированной системы управления человеческими ресурсами организации.

Тема 5. Социально - психологический подход к управлению человеческими ресурсами.

Уровни управления личностью: личностный, социальный, планетарный, вселенский.

Составление проекта «Жизненный план»

Тема 6. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами.

Понятие стратегии развития организации. Соотношение понятий «миссия», «стратегия», «политика», «направление деятельности».
Практические занятия: Разработки миссии HRM.

Тема 7. Организационная культура.

Оценка организационной культуры и организационного климата.
Поддержание и изменение культуры.
Деловая игра. «Этический кодекс поведения».

Тема 8. Организационное лидерство и эффективное руководство.

Гендерные аспекты лидерства.
Управленческий стиль и результативность. *Управленческая матрица*
Блейка - Моултон

Тема 9. Управление мотивацией и системами вознаграждения человеческих ресурсов.

Мотивационная и эмоциональная активация личности.
Гидромеханическая модель Лоренца.
Современные технологии мотивации человека: баланс материальных и нематериальных факторов.
Анализ кейса. Мотивационное управление

Тема 10. Основы делового общения при управлении человеческими ресурсами

Стратегия общения. Синтоническая модель общения. Деловая беседа.
Правила проведения делового разговора. Искусство убеждать.
Как расположить к себе собеседника.
Деловая игра. Синтоническая модель общения. НЛП.

Тема 11. Планирование человеческих ресурсов.

Практические занятия: Оценка потребности в человеческих ресурсах.

Тема 12. Влияние психологических и физиологических факторов на поведение человека.

Стресс. Стадии развития стресса по Г. Селье.
Практические занятия: Деловая игра: «Болезнь века – стресс»

Тема 13. Антикризисное управление человеческими ресурсами.

Основы антикризисного управления человеческими ресурсами.
Управление в условиях кризиса.
Практические занятия: Организация экспресс - рекрутинга, экспресс - адаптации, экспресс- тренинга.

Темы рефератов, эссе.

1. Природа HR-менеджмента.
2. Стратегический HR- менеджмент.

3. Планирование рабочих мест и кадров.
4. Деятельность организации.
5. Управление человеческими ресурсами.
6. Лидерство.
7. Лидерство и мотивация.
8. Развитие карьеры.
9. Женщины-менеджеры в организациях.
10. Управление индивидуальной деятельностью.
11. Эффективность управления человеческими ресурсами.
12. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху.
13. Управление ориентированной на развитие организации: организационно-институциональный аспект.
14. Управление человеческими ресурсами как фактор инновационного развития регионов.
15. Управление человеческими ресурсами в системе согласования целей менеджмента организации.
16. Управление человеческими ресурсами с учетом трудовой мотивации.
17. Формирование интегрированной системы управления человеческими ресурсами организации: теоретические и практические аспекты.
18. Теории научения и обучения.
19. Руководство группой и командообразование.
20. Стресс и тайм-менеджмент.

Контроль качества усвоения знаний

1. Текущий контроль на семинарских и практических занятиях.
2. Письменные практические и творческие задания, связанные с принятием решений в результате обсуждения и анализа проблем управления, с анализом положения и разработкой стратегии организации.
3. Подготовка и защита рефератов, эссе.
4. Контрольные работы в соответствии с планом (4).

Итоговая оценка по курсу выставляется путем суммирования весов, соответствующих следующим видам текущего и итогового контроля:

Письменные практические задания - 10%

Творческие задания 10%

Рефераты, эссе - 5 %

Работа на семинарских занятиях: - 5 %

Контрольные работы 10%

Экзамен - 60 %

Вопросы к экзамену по курсу «Управление человеческими ресурсами»

1. Понятие, содержание, цели и функции HR- менеджмента
2. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента.
3. Основные характеристики и принципы HRM.
4. Человеческие ресурсы компании как объект HR-менеджмента.
5. Эволюция концепций теории управления человеческих ресурсов.
6. Классические теории: Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, М.Вебер. Г.Форд.
7. Теории человеческих отношений: Э.Мейо, Ч.Бернард, М. Фоллетт.
8. Теории человеческих ресурсов: А.Маслоу,Ф.Герцберг, Д.Макгрегор, Т. Питере и Р.Уотермен.
9. Системы управления человеческими ресурсами Р. Лайкерта. Теория «Z» У. Оучи.
- 10.Модель 4С в управлении человеческими ресурсами. Теория заинтересованных лиц. Ситуационные факторы.
- 11.Основные направления эффективности управления человеческими ресурсами: корпоративная преданность, компетентность, командная согласованность, корпоративная эффективность.
- 12.Модель соответствия
- 13.Жесткое управление человеческими ресурсами.
- 14.Мягкое управление человеческими ресурсами.
- 15.Система управления персоналом и управления ресурсами.
- 16.Служба управления персоналом и человеческими ресурсами.
- 17.Формирование интегрированной системы управления человеческими ресурсами организации.
- 18.Современная система управления HR.
- 19.Уровни управления личностью.
- 20.Интеллектуальный капитал.
- 21.Соотношение понятий «миссия», «стратегия», «политика», «направление деятельности».
- 22.Стратегический, оперативный, текущий HR.
- 23.Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами: стратегия организации, жизненный цикл, размер организации, окружающая среда.
- 24.Механизм разработки миссии HRM.
- 25.Понятие организационной культуры. Содержание.
- 26.Классификация организационной культуры: П.Р. Харрис, Р.Т.Моран, Хэнди.
- 27.Уровни организационной культуры по Э.Шейну, Д. Мацумото.
- 28.Этический кодекс поведения. Лояльность персонала.
- 29.Оценка организационной культуры и организационного климата.

- 30.Формальное и неформальное организационное лидерство.
- 31.Гендерные аспекты лидерства.
- 32.Эффективное руководство, функции руководителя.
- 33.Управленческая матрица Блейка - Моутон.
- 34.Сущность и содержание мотивации в управлении человеческими ресурсами.
- 35.Классические теории мотивации: « X», « Y», « Z».
- 36.Содержательные теории мотивации: А. Маслоу,
- 37.К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга.
- 38.Процессуальные теории мотивации: Б.Скиннер, В. Врум,
- 39.Дж. Стейси Адамс, Л. Портер и Э. Лоулер.
- 40.Мотивационная и эмоциональная активация личности.
- 41.Современные технологии мотивации человека: баланс материальных и нематериальных факторов.
- 42.Функции, средства, принципы делового общения.
- 43.Факторы, влияющие на планирование человеческих ресурсов.
- 44.Абсентеизм. Взаимосвязь абсентеизма с двумя переменными: личными и организационными.
- 45.Влияние типов темперамента на эффективность индивидуальной и совместной деятельности.
- 46.Тайм - менеджмент. Внедрение технологий тайм – менеджмента.
- 47.Инновационное управление человеческими ресурсами в условиях кризиса.
- 48.Организация экспресс - рекрутинга, экспресс - адаптации, экспресс - тренинга.
- 49.Стресс. Стадии развития стресса по Г.Селье.
- 50.Типы темперамента: сангвинический, флегматический, холерический, меланхолический.