

УТВЕРЖДАЮ

Декан экономического факультета

_____ М.М. Ковалев
(подпись)

(дата утверждения)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

**Учебная программа для специальности:
1-26 02 02 Менеджмент**

Факультет _____ экономический _____
(название факультета)

Кафедра _____ менеджмента _____
(название кафедры)

Курс (курсы) _____ 4 _____

Семестр (семестры) _____ 7 _____

Лекции _____ 64 _____
(количество часов)

Экзамен _____ 7 _____
(семестр)

Практические (семинарские)
занятия _____ 24 _____
(количество часов)

Зачет _____ - _____
(семестр)

КСР _____ 14 _____
(количество часов)

Курсовой проект (работа) _____ - _____
(семестр)

Всего аудиторных
часов по дисциплине _____ 102 _____
(количество часов)

Всего часов
по дисциплине _____ 180 _____
(количество часов)

Форма получения
высшего образования _____ очная _____

Разработчик программы: Тихонова Людмила Ефимовна,
профессор кафедры менеджмента экономического факультета БГУ

Учебная программа составлена на основе учебной программы «Менеджмент» для специальности 1-26 02 02 Менеджмент, учебной программы «Управление персоналом» для специальности 1-26 02 02 Менеджмент, регистрационный № УД -6097/баз.

Рассмотрена и рекомендована к утверждению на заседании кафедры

менеджмента
(название кафедры)

2012 г., протокол №
(дата, номер протокола)

Зав. кафедрой

(подпись)

Б.Н. Панышин

Одобрена и рекомендована к утверждению Научно-методическим советом экономического факультета Белорусского государственного университета
(название высшего учебного заведения)

2012 г., протокол №
(дата, номер протокола)

Председатель

(подпись)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Цель преподавания курса “Управление персоналом” – освоение студентами теоретических знаний, формирование у них методологического подхода к постановке и решению задач управления персоналом в организации и проблем эффективного использования трудовых ресурсов, определяющих развитие экономики государства, на основе мирового опыта и государственной политики в Республике Беларусь.

Задачи изучения дисциплины: дать студентам основные знания теории управления, психологических и правовых основ организации работы с персоналом в организации; расширить знания студентов о методологии управления персоналом, организации проектирования системы управления персоналом, кадрового планирования; ознакомить студентов с основными направлениями в области трудовых отношений, формами оплаты труда в Республике Беларусь, а также с мировыми показателями и мероприятиями по эффективному решению трудовых проблем и эффективному использованию кадров.

В результате изучения дисциплины студенты должны знать: основные правовые и организационные направления государственной политики в области управления персоналом, научные основы, влияющие на эффективность использования кадровых ресурсов организации, основные направления в области трудовых отношений, в организации отбора и найма персонала; уметь: правильно оценивать функциональную и экономическую эффективность мероприятий по кадровому обеспечению организации, разрабатывать должностные инструкции для персонала и положения об отделах и службах; иметь представление: о структуре организации и системе нормативно-методического обеспечения персоналом в учреждениях и на предприятиях; о тенденциях развития страны в области эффективного использования персонала, его обучения и повышения квалификации.

Управление персоналом – специальная экономическая наука – она развивается под воздействием фундаментальной экономической теории и связана с другими специальными экономическими науками: макроэкономикой, менеджментом, социологией, экономической статистикой и другими.

В курсе рассматриваются вопросы, имеющие ключевое значение для специалистов по управлению персоналом: теория управления человеческими ресурсами, численность и половозрастная характеристика населения, оплата и производительность труда персонала, методология управления персоналом и формирование системы управления персоналом организации, стратегическое управление персоналом и планирование кадровой работы в организации, а также вопросы кадровой политики в РБ и оценка результатов деятельности по управлению персоналом.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

№п/ п	Название разделов, тем	Количество часов			
		Аудиторные			Самост .работа
		лекции	практич., семинар.	КСР	
1	2	3	4	5	6
1	ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	10	6		
1.1	Введение. Предмет, задачи и структура курса. Понятие управления персоналом. Развитие теории и практики управления персоналом. Основные проблемы, структура и задачи курса. Понятие управления персоналом. Развитие теории и практики управления персоналом. Теории управления о роли человека в организации. Деловая предприимчивость и история ее развития.	2			
1.2	Основные понятия в управлении персоналом. Сущность управления персоналом. Основные понятия в управлении персоналом. Базовые категории менеджмента персонала: кадровая политика, персонал, его планирование, назначение, развитие, приобретение, высвобождение, оценка, кадровый потенциал, кадровое администрирование, руководство, оперативный, тактический и стратегический уровни. Актуальность управления персоналом. Этапы развития управления персоналом. Возрастание роли управления персоналом. Факторы выживания организации и ее современные характеристики в контексте управления персоналом. Сравнительный анализ организаций: факторы сравнения традиционной организации с организацией нового типа. Современные направления развития управления персоналом. Диаграмма разделения компетентностей между отделом кадров и функциональными подразделениями.	2	2		
1.3	Концептуальные основы управления персоналом предприятия. Ориентация на человека в условиях его работы. Управление персоналом как научная дисциплина. Цели управления персоналом. Взаимосвязь задач управления персоналом и производственных задач. Структура управления персоналом. Приоритетная ориентация деятельности руководителя. Управление персоналом как научная дисциплина. Управление персоналом как область знаний на уровне человека, организации и процессов. Цель управления персоналом, их иерархия. Каталог задач. Взаимосвязи задач управления людьми и производственных задач. Разделение управленческих задач на деловые задачи и задачи управления персоналом. Ситуационно обусловленные факторы персональных отношений. Управление персоналом и выживаемость	2	2		

	предприятия. Двойственность управления персоналом: централизованный и децентрализованный менеджмент персонала. Управление персоналом в системе функций менеджмента. Основные функции управления персоналом. Структура концепции-управления персоналом.				
1.4	Диагностическая модель управления персоналом. Внешние факторы управления персоналом. Трудовое законодательство и другая нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения. Анализ внешних экономических условий. Профсоюзы, конкуренция, характер рынка рабочей силы. Внутренние факторы управления персоналом, организационная культура, стиль, задачи, рабочие группы, стиль руководства Люди в диагностической модели управления. Способности. Мотивация. Индивидуальность.	2			
1.5	Управление знаниями персонала в экономике знаний.	2	2		
2	ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	16	2		
2.1	Историческое развитие труда и деловой предприимчивости. Сущность и роль труда в обществе. Понятие о труде. Признаки труда. Составные части процесса труда: предмет труда, средства труда, технологии и т.д. Разные аспекты в представлении о труде. Функции труда (предназначение), виды труда. Функции, содержания и характера труда. Разновидности труда: свободный и принудительный, личный и общественный, индивидуальный и коллективный, умственный и физический и т.д. Формы проявления труда: биологическая сторона труда, организационно-технологическая, организационно-социальная. Сущность организации труда, ее технический, социальный и экономический аспект. Задачи организации труда и их характеристики. Нормирования труда: сущность, значения, методы.	2			
2.2	Численность и половозрастной состав населения как основа развития персонала. Численность населения, абсолютные и относительные компоненты ее измерения. Уравнение демографического баланса. Темпы роста численности населения. Понятие структуры населения. Показатели структуры населения. Виды структур. Структуры населения по полу и возрасту. Половозрастные пирамиды: типы, построение и анализ. Тенденции изменений половозрастной структуры в Беларуси и регионах мира. Структуры населения по брачному и семейному состоянию. Городское и сельское население. Этническая структура. Социально-профессиональная и образовательная структуры. Старение населения. Современные тенденции старения населения в мире и Беларуси.	2			
2.3	Воспроизводство населения и трудового потенциала, демографический анализ семьи. Демографический анализ семьи и брачно-семейных отношений. Понятие	2			

	<p>воспроизводства населения и трудового потенциала. Понятие воспроизводства населения и трудового потенциала. Понятия брака, семьи, домохозяйства. Показатели брачности и разводимости. Исторические типы брачности. Экономика семьи и домохозяйства. Рождаемость и плодovitость. Тенденции рождаемости. Общие и специальные коэффициенты рождаемости. Планирование семьи. Современные проблемы семейных отношений, рождаемости и планирования семьи в Беларуси.</p>				
2.4	<p>Смертность, продолжительность жизни и самоохранительное поведение населения. Демографическое понятие смертности. Тенденции смертности в Беларуси и странах мира. Общие и специальные показатели смертности. Таблицы смертности. Применение таблиц смертности в экономическом анализе. Социальный прогресс и изменение в структуре смертности по причинам смерти. Факторы и перспективы дальнейшего роста продолжительности жизни. Развитие концепций смертности в отечественной и зарубежной демографии. Теория эпидемиологического перехода. Анализ заболеваемости, смертности и продолжительности жизни в Беларуси.</p>	2			
2.5	<p>Миграционные процессы, глобализация мирового хозяйствования и международная миграция рабочей силы. Понятие миграционного движения. Современная классификация миграционных процессов. Миграция и экономическое развитие. Система показателей объема и интенсивности миграции. Прямые и косвенные методы учета миграционных процессов. Особенности учета международной миграции населения. Масштабы миграции. Новые центры притяжения и выталкивания мигрантов. Качественные изменения в миграционных потоках. Глобализация мирового хозяйствования, вынужденная трудовая миграция. Беженцы и вынужденная миграция. Нелегальная миграция. Миграция населения в Беларуси (история и современность). Выход Беларуси на мировой рынок труда. Трудовая миграция трудоспособного населения. Молодежная и интеллектуальная трудовая миграция.</p>	2			
2.6	<p>Основные понятия и количественная оценка персонала, трудового потенциала и трудовых ресурсов организации. Понятие персонала, трудового потенциала и трудовых ресурсов. Количественные оценки персонала и трудового потенциала. Основные формы, виды и структура персонала на предприятии. Трудовые ресурсы, трудоспособное население и их основные показатели. Понятие человеческого капитала Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).</p>	2	2		
2.7	<p>Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования. Определение рынка труда. Основные компоненты рынка труда (в широком смысле);</p>	2			

	субъекты рынка, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение труда как объект государственного регулирования. Особенности функционирования рынка труда. Сегменты рынка труда.				
2.8	Занятость населения, безработица: ее формы и виды. Характеристика рынка труда. Занятость населения: ее формы, виды, структура. Распределение занятости по отраслям и сферам занятости. Баланс трудовых ресурсов. Безработица: проблемы измерения и определения. Виды безработицы: фрикционная, структурная циклическая и т.д. Модели разделения безработицы по видам. Безработица равновесия и безработица неравновесия. Фрикционная безработица и теория поиска работы. Структурная безработица, соотношение безработица – вакансии. Эффективная заработная плата и безработица. Управление занятостью.	2			
3	СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	8	2		
3.1	Методология управления персоналом. Философия управления персоналом, концепция управления персоналом, закономерности и принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом. Нормативно-методологическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Понятие миссии, ее структура и назначение. Функции миссии. Жизненный цикл миссии. Миссия как процесс и система. Значение миссии для управления персоналом. Примеры миссии в бизнесе.	2	2		
3.2	Стратегическое управление персоналом. Факторы стратегического менеджмента персонала (СМП). Условия СМП. Стратегия кадровой политики. Стратегическая ориентация на деловую активность сотрудников. Партнеры, клиенты и конкуренты. Стратегические ориентиры развития персонала. Цели и их место в системе категорий менеджмента персонала. Система целей, Целевая пирамида. Понятие деловой активности персонала и ее реализация.	2			
3.3	Кадровая политика организации. Кадровая политика: ее понятие и сущность. Основы кадрового планирования. Этапы кадровой политики. Основной принцип государственной кадровой политики. Стратегия кадровой политики. Основные составляющие стратегии управления персоналом. Особенности нового управленческого мышления.	2			
3.4	Государственная кадровая политика Республики Беларусь. Государственная кадровая политика Республики Беларусь. Основные направления государственной кадровой политики. Приоритеты государственной кадровой политики: макроэкономические аспекты, реальный сектор экономики, система государственного управления, региональные аспекты, социально-культурная сфера, научно-инновационная сфера. Механизм реализации государственной кадровой политики.	2		2	

4	ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ	16	6	4	
4.1	<p>Планирование персонала. Основы планирования персонала. Области и виды планирования. Планирование кадрового потенциала организации. Взаимосвязь планирования персонала с другими планами. Границы и особенности планирования персонала. Кратко-, средне-, и долгосрочное планирование. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Методы планирования персонала. Структура подразделов планирования персонала. Планирование состава, потребностей в персонале, набора, высвобождения, использования и развития персонала. Планирование затрат на персонал.</p>	2	2		
4.2	<p>Кадровый потенциал предприятия. Структура персонала. Понятие персонального потенциала, кадрового потенциала. Кадровый потенциал службы управления персоналом. Кадровый цикл. Структура персонала. Промышленно-производственный персонал. Классификационные признаки структуризации персонала. Виды руководителей. Понятие персонального потенциала. Потенциал персонала организации. Кадровый потенциал службы управления персоналом. Структура функций отдела по работе с персоналом.</p>	2			
4.3	<p>Деловая карьера. Понятие карьеры. Профессиональная карьера. Горизонтальная карьера. Основные направления карьеры. Условия планирования карьеры. Индивидуальное планирование карьеры. Планирование карьеры предприятием. Анализ сильных и слабых сторон специалиста. Проблемы карьеры менеджера. Карьера на предприятиях Западной Европы.</p>	2		2	
4.4	<p>Развитие персонала. Задачи развития персонала. Анализ состояния развития персонала. Необходимость, задачи и методы развития. Предпосылки развития. Цели сотрудников. Цели организации. Факторы развития. Система и последовательность развития персонала. Стратегическое развитие персонала. Индивидуальное развитие, групповое и организационное развитие. Инновационные методы развития персонала. Карьероориентированное развитие личности. Тенденции развития персонала.</p>	2	2		
4.5	<p>Динамика требований к персоналу. Понятие требований к персоналу. Значимость качеств менеджера. Каталоги требований. Модели руководителей. Понятие профессиограммы. Эволюция требований к менеджеру. Шкала А. Файоля. Приоритетные требования к современным менеджерам. Ответственность персонала. Виды ответственности менеджера. Этическая ответственность и компетентность менеджера. Профессиональный профиль менеджера. Профессиональный профиль менеджера-консультанта по этике.</p>	2			

4.6	<p>Методы оценки персонала. Понятие оценки персонала. Оценка должностей. Необходимость оценки персонала и ее цели. Взаимосвязи целей, мероприятий и методов исследования персонала. Основные проблемы традиционных методов оценки персонала. Методы опроса сотрудников. Тесты для оценки способностей сотрудников. Критерии оценки работы персонала. Критерии результатов. Критерии поведения. Примеры современных методов оценки результатов труда персонала фирмы. Особенности критериев и методы оценки руководителей. Самооценка способностей потенциального менеджера. Разработка структурной формулы способностей специалиста. Цели и функции опроса сотрудников. Разработка опросных листов. Постановка вопросов при работе с кандидатом на должность. Собеседования. Интервью как инструмент собеседования и отбора персонала.</p>	2		2	
4.7	<p>Техника кадрового регулирования. Техника работы менеджера и техника кадрового регулирования. Системность кадрового регулирования. Система подбора персонала. Составление штатного расписания. Системность методов подбора. Методы подбора внутри и вне организации. Виды тестов. Активные поисковые методы подбора. Приобретение персонала. Описание должности. Внутренние и внешние источники приобретения персонала. Техника подбора персонала. Инструменты сравнительной оценки кандидатов. Собеседование перед принятием на работу. Техника назначений. Профиль-метод. Назначения на основе выдвижения и ротации. Подбор менеджеров первичных ступеней управления. Особенности техники подбора управленческой элиты. Компьютерные системы управления персоналом на основе моделирования событий и процессов.</p>	2	2		
4.8	<p>Отбор, набор, подбор и расстановка кадров.</p>	2			
5	УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА	8	2	2	
5.1	<p>Активизация человеческого фактора. Смысл мотивации и ее эволюция. Первичные и вторичные потребности. Мотивация поведения через потребности. Вознаграждение. Содержательные теории мотивации: иерархия по А.Маслоу, теория МакКлаеланда, теория Герцберга. Сопоставление содержательных теорий мотиваций, их недостатки. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера. Опыт мотивации персонала управления. Осваиваемые мотивацией резервы успеха предприятия. Мотивация в системе функций управления.</p>	2			
5.2	<p>Планирование производительности и эффективности труда Понятие производительности труда. Основные способы изменения объема продукции: натуральный, трудовой, стоимостной показатель. Показатель валовой продукции. Показатель чистой продукции. Показатель условно-чистой продукции. Трудозатраты. Трудоемкость. Технологическая</p>	2			

	<p>трудоемкость. Трудоемкость обслуживания. Производственная трудоемкость. Трудоемкость управления. Полная трудоемкость. Трудоемкость: нормативная, плановая, фактическая. Система показателей производительности, используемых в развитых странах. Резервы производительности труда.</p> <p>Компоненты деятельности человека. Показатели эффективности: продуктивность и рентабельность труда. Теорема о рентабельности. Концепции эффективности труда.</p>				
5.3	<p>Доходы и оплата труда.</p> <p>Принципы формирования доходов в рыночной экономике. Принципы распределения по труду по способностям, по количеству и качеству труда.</p> <p>Основные источники личных доходов. Структура доходов. Тарифная сетка, ее формирование. Нормативное время занятости. Коэффициенты нормативной занятости.</p> <p>Сущность понятия «заработная плата». Функции заработной платы. Формы заработной платы. Системы заработной платы. Структура денежных доходов работника. Части фондов оплаты труда: нормативный, поощрительный.</p> <p>Развитие форм и систем заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой. Особые условия оплаты труда.</p>	2		2	
5.4	Управление конфликтами и стрессами.	2	2		
6	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	6	2	2	
6.1	<p>Оценка результатов эффективности деятельности по управлению персоналом организации.</p> <p>Оценка результатов персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом. Оценка затрат на персонал организации. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы технологии управления персоналом.</p>	2	2		
6.2	Оценка затрат на персонал организации. Аудит персонала.	2			
6.3	<p>Социально-трудовые отношения. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда. Социально-психологическая поддержка персонала. Международный опыт регулирования трудовых отношений.</p> <p>Система социально-трудовых отношений. Социальное партнерство, субъекты, функции, принципы, уровень переговоров, трипартизм, коллективный договор.</p> <p>Цель и методы государственного регулирования труда. Законодательство и инструментальные особенности регулирования трудовых отношений. Социально-психологическая поддержка персонала.</p> <p>Направление деятельности и структура МОТ. Конвенция и рекомендации МОТ. Модели регулирования трудовых отношений (США, Япония, Швеция и т.д.).</p>	2		2	

	Итого	64	24	14	
--	--------------	-----------	-----------	-----------	--

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА

Номер раздела, темы, занятий	Название раздела, темы, занятий; вопросы для изучения	Количество аудиторных часов			Материальное обеспечение занятий (наглядные, методические пособия и др.)	Литература	Формы контроля знаний
		лекции	Практические (семинарские) занятия	Контролируемая самостоятельная работа студентов			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	10	6				
1.1	Введение. Предмет, задачи и структура курса. Понятие управления персоналом. Развитие теории и практики управления персоналом.	2			Лекционный материал	[3], [5], [4]	Устный опрос
1.2	Основные понятия в управлении персоналом.	2	2		Лекционный материал	[3], [5], [14], [15]	Устный опрос
1.3	Концептуальные основы управления персоналом предприятия.	2	2		Лекционный материал	[3], [5], [13] [14], [15]	Устный опрос
1.4	Диагностическая модель управления персоналом.	2			Лекционный материал	[3], [4], [10], [14]	Устный опрос
1.5	Управление знаниями персонала в экономике знаний.	2	2		Лекционный материал		Устный опрос
2	ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	16	6	4			
2.1	Историческое развитие труда и деловой предприимчивости. Сущность и роль труда в	2			Лекционный материал		Устный опрос

	обществе.						
2.2	Численность и половозрастной состав населения как основа развития персонала.	2		2	Лекционный материал	[25], [26], [27], [28], [29]	Устный опрос
2.3	Воспроизводство населения и трудового потенциала, демографический анализ семьи. Демографический анализ семьи и брачно-семейных отношений. Понятие воспроизводства населения и трудового потенциала.	2	2		Лекционный материал	[25], [26], [27], [28], [29]	Устный опрос
2.4	Смертность, продолжительность жизни и самосохранительное поведение населения.	2	2		Лекционный материал	[25], [26], [27], [28], [29]	Устный опрос
2.5	Миграционные процессы, глобализация мирового хозяйствования и международная миграция рабочей силы.	2			Лекционный материал	[25], [26], [27], [28], [29]	Устный опрос
2.6	Основные понятия и количественная оценка персонала, трудового потенциала и трудовых ресурсов организации.	2	2		Лекционный материал	[19], [20]	Устный опрос
2.7	Рынок труда: понятие, структура, механизм функционирования.	2		2	Лекционный материал	[13], [14], [19], [20]	Устный опрос
2.8	Занятость населения, безработица: ее формы и вид.	2			Лекционный материал	[13], [14], [19], [20]	Устный опрос
3	СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	8	2	2			
3.1	Методология управления персоналом.	2	2		Лекционный материал	[3], [4], [10], [14]	Устный опрос
3.2	Стратегическое управление персоналом.	2			Лекционный материал	[2], [3], [4], [8], [12], [24]	Устный опрос
3.3	Кадровая политика организации.	2			Лекционный материал	[2], [3], [4], [8], [12], [24]	Устный опрос
3.4	Государственная кадровая политика Республики Беларусь.	2		2	Лекционный материал	[6], [21], [24]	Устный опрос

4	ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ	16	6	4			
4.1	Планирование персонала.	2	2		Лекционный материал	[1], [2], [3] [4], [8]	Устный опрос
4.2	Кадровый потенциал предприятия.	2			Лекционный материал	[6], [12], [21], [24]	Устный опрос
4.3	Деловая карьера.	2		2	Лекционный материал	[6], [12], [21], [24]	Устный опрос
4.4	Развитие персонала.	2	2		Лекционный материал	[1], [4], [8], [13], [17]	Устный опрос
4.5	Динамика требований к персоналу.	2			Лекционный материал	[2], [3], [4], [8], [13]	Устный опрос
4.6	Методы оценки персонала.	2		2	Лекционный материал	[2], [3], [4], [8], [13]	Устный опрос
4.7	Техника кадрового регулирования.	2	2		Лекционный материал	[13], [21], [22]	Устный опрос
4.8	Отбор, набор, подбор и расстановка кадров.	2			Лекционный материал		Устный опрос
5	УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА	8	2	2			
5.1	Активизация человеческого фактора.	2			Лекционный материал	[7], [12], [14]	Устный опрос
5.2	Планирование производительности и эффективности труда	2			Лекционный материал	[3], [4], [10], [14]	Письменный тест
5.3	Доходы и оплата труда.	2		2	Лекционный материал	[2], [3], [5], [24]	Письменный тест
5.4	Управление конфликтами и стрессами	2	2		Лекционный материал		Устный опрос
6	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	6	2	2			
6.1	Оценка результатов эффективности деятельности	2	2		Лекционный	[3], [4],	Письменный

	по управлению персоналом организации.				материал	[13],[22]	тест
6.2	Оценка затрат на персонал организации. Аудит персонала.	2			Лекционный материал		Устный опрос
6.3	Социально-трудовые отношения. Государственное регулирование трудовых отношений и рынка труда. Социально-психологическая поддержка персонала. Международный опыт регулирования трудовых отношений.	2		2	Лекционный материал	[13], [19], [20]	Устный опрос

Идеологическая и воспитательная работа – на протяжении семестра в соответствии темами учебных занятий

ИНФОРМАЦИОННАЯ ЧАСТЬ

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Общий принцип организации и проведения семинарских (практических занятий) занятий:

1. Проведение групповых дискуссий.
2. Работа в малых группах в ходе подготовки эссе и самостоятельной работы.
3. Подготовка рефератов и сообщений по темам (доклады и презентации).

Виды контроля: опрос, дискуссия, анализ конкретных ситуаций, аналитические эссе, промежуточные тесты, контрольная самостоятельная работа; итоговая аттестация по дисциплине предусмотрена в виде экзамена. Экзамен устный по билетам или тестирование. Для допуска к экзамену студент должен выполнить и защитить контрольную работу.

Определение рейтинговой оценки:

Весовой коэффициент текущей успеваемости – 0,6

Весовой коэффициент экзаменационной оценки – 0,4

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. - Мн.: Финансы и статистика, 2002
2. Беляцкий Н.П., Веселько С.Е., Ройш П. Управление персоналом: Учебное пособие для ВУЗов. Мн.: Интерпрессерсис-Экоперспектива, 2002.
3. Беляцкий Н.П. Управление персоналом. Учебник, Мн. «Современная школа», 2008.
4. Беляцкий Н.П. Менеджмент. Основы лидерства: Учебное пособие / Н.П. Беляцкий. – Мн.: Новое знание, 2002
5. Веснин В.Р. Управление персоналом: Учебное пособие. М. «Проспект», 2006.
6. Государственная кадровая политика: Учебно – методическое пособие для слушателей постоянно действующего семинара руководящих кадров / Н.С. Березина, Е.В. Ясников; Под общ. Ред. А.Г. Шрубенко. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2003.
7. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективных организационных культур. М., Финпресс, 2004.
8. Стрекалова Н.Д., Копейкин Г.К. Управление персоналом – учебное пособие. – СПб.: Изд – во СПбГУП, 2004.
9. Управление персоналом организации // Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова, М. 2002.
10. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., и др. Управление персоналом, М. 2000.
11. Журнал «Отдел кадров» - ежегодный
12. Менеджмент для студентов Вуза. Конспект. М. 2005.
13. Ли Якокка. Карьера менеджера. Бестселлер ставший вехой в истории. Мн. 2005.
14. Остапенко Ю.М. Экономика труда. Учебное пособие. М. ИНФРА-М, 2005.
15. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М.: ИНЭ, 2006.
16. Пронников В.А., Ладанов И.Д. «Управление персоналом в Японии» - М. 2006
17. Грейсон Джексон младший, О Дели Карла. Американский менеджмент на пороге XXIII века// [http:// ye-lit.agava.ru/mxxisod.html](http://ye-lit.agava.ru/mxxisod.html)
18. Теоретические основы менеджмента. Уч. Пособие под научн. ред . Е.В. Ванкевич. Витебск. 2009.
19. Тихонова Л.Е. Государственное регулирование демографической безопасности Беларуси. Уч.-метод. пособие. Мн., БГУ, 2007.
20. Л. Е. Тихонова, Джен Шинхуа. Рынок труда в переходной экономике КНР: становление и регулирование. Мн., БГУ, 2010.
21. Материалы сайтов: www.hr.ru
www.hr-portal.ru
www.wikipedia.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкий Н. П. Кадровый потенциал организаторов производства. Мн., 1990
2. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учебное пособие. - К.: МАУП, 1998.
3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. Мн., 2002.
4. Кадры управления в современных условиях. Материалы постоянно действующего семинара руководящих работников республиканских и местных государственных органов.- Мн.: 2004.
5. Иванова С. Искусство подбора кадров. М., 2004
6. Клег Б., Бич П. Интенсивный курс управления людьми, М., АСТ Астрель, 2004
7. Лукашевич В.В. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2004
8. Злотников А.Г. Демографическое измерение современной Беларуси, 2006.

9. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. Анисимова, С.В. Дудников, В.Ф. Ковалевский и др.; под общ. ред. В.М. Анисимова М.: ИНФРА – М, 1999.
10. Якокка Л. Карьера менеджера. М., 1995
11. «Кадровик». Управление персоналом. 2002.
12. Трудовой кодекс РБ, Мн. 1999.
13. Концепция государственной кадровой политики РБ, Мн.2001.

Информационные издания

1. Население Республики Беларусь. Стат. Сборник. МН. 2010г.
2. Население Республики Беларусь. Итоги переписи населения. Стат. Сб. Мн., 2010.
3. Программа занятости Республики Беларусь на 2010-2011гг.
4. Национальная программа демографической безопасности на 2011-2015гг.
5. Демоскоп (сайт по демографии МГУ)

Белорусские периодические аналитические и научные издания

1. Официальный сайт Президента Республики Беларусь (<http://www.president.gov.by/>)
2. Белорусский экономический журнал (ежеквартальное издание)
3. Экономика народонаселения. Учебник / Под ред. проф. В.А.Ионцева. М. ИНФРА-М. 2007.
4. Демографический потенциал, человеческий и социальный капитал в условиях глобализации. Мн. ИООО «Право и экономика», 2006.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название дисциплины, с которой необходимо согласование	Название Кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, которая разработала учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Теоретические основы менеджмента	Менеджмента	Не внесено	
Международный менеджмент	Менеджмента	Не внесено	
Статистика	Экономической информатики и математической экономики	Не внесено	
Экономика предприятия	Менеджмента	Не внесено	

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**
на ____/____ учебный год

№№ п/п	Изменения и дополнения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
(протокол № ____ от _____ 20__ г.)

Заведующий кафедрой

(степень, звание)

(подпись)

(Инициалы, фамилия)

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета

(степень, звание)

(подпись)

(Инициалы, фамилия)