

# Белорусский государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А. В. Данильченко

« 12 »

2015 г.

Регистрационный № УД \_\_\_\_\_ /уч.



## HR-МЕНЕДЖМЕНТ

Учебная программа учреждения высшего образования  
по учебной дисциплине для специальности:  
1-23 01 07 Информация и коммуникация

2015 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта ОСВО 1-23 01 07-2013 и учебного плана УВО № Е 23-199/уч. от 30.05.2013 г.

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

**О. П. Чирко**, преподаватель кафедры технологий коммуникации Института журналистики Белорусского государственного университета

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой технологий коммуникации Института журналистики Белорусского государственного университета  
(протокол № 2 от 22.09.2015);

Учебно-методической комиссией Института журналистики Белорусского государственного университета  
(протокол № 2 от 21.10.2015)

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной дисциплине «HR-менеджмент» предназначена для студентов, обучающихся на первой ступени высшего образования по специальности 1-23 01 07 Информация и коммуникация.

**Цель учебной дисциплины** – комплексное освоение студентами принципов HR-менеджмента, способов и методов планирования и управления персоналом.

### **Задачи учебной дисциплины:**

- сформировать представление студентов о специфике внутриорганизационного менеджмента и теории мотивации персонала;
- способствовать освоению навыков эффективного организационного менеджмента;
- расширить представления студентов о стратегическом планировании, полном цикле функционирования организации, технологиях HR-менеджмента, принципы подбора и адаптации персонала.

**Место учебной дисциплины в системе подготовки специалиста по информации и коммуникации, связи с другими учебными дисциплинами.**

Место курса по выбору «HR-менеджмент» в цикле общенаучных и общепрофессиональных дисциплин компонента УВО определяется предметом его изучения. Учебная дисциплина «HR-менеджмент» является практико-ориентированной, поскольку позволяет научить студентов набору практических навыков и методов, соответствующих заданному контексту и современным требованиям осуществления внутренних коммуникации и управления персоналом. Дисциплина «HR-менеджмент» опирается на знания и навыки, приобретенные студентами в процессе изучения дисциплин «Основы информационно-коммуникационной деятельности», «Внутриорганизационная коммуникация», «Деловая коммуникация», и служит основой для восприятия таких дисциплин, как «Этика коммуникационной деятельности», «Управление карьерой».

**Требования к освоению учебной дисциплины в соответствии с образовательным стандартом.**

В результате изучения учебной дисциплины студент должен **знать:**

- теории мотивации персонала;
- принципы и функции управления персоналом;
- принципы подбора и адаптации персонала;
- отечественный и зарубежный опыт эффективного управления персоналом;
- связь HR-бренда с основными процедурами системы управления персоналом;

**уметь:**

- составлять план адаптации сотрудника;
- решать наиболее актуальные для организации прикладные кадровые задачи (маркетинговый анализ рынка труда, отбор персонала, его мотивация, контроль и оценка трудовой деятельности, управление развитием персонала);
- организовать работу персонала для достижения поставленных целей;

**владеть:**

- навыками работы со стандартами отчетности в сфере HR-менеджмент
- современными информационными технологиями для использования их в целях организации коммуникации в сфере HR-менеджмента.

**Информация о учебной дисциплине: общее количество часов, распределение аудиторного времени, формы аттестации.**

Курс	3
Семестр	6
Всего часов по дисциплине	62
Всего аудиторных часов по дисциплине	34
Лекции	8
Практические	22
УСР (аудит./внеаудит.)	2/2
Форма текущей аттестации	зачет
Форма получения высшего образования	очная

## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### **Тема 1. Основы управления персоналом**

Сущность управления персоналом. Этапы развития в управлении персоналом. Актуальность управления персоналом. Концептуальные основы управления персоналом. Цели управления персоналом. Эффективное управление персоналом и выживаемость организации. Кадровый потенциал.

Профессиональная карьера. Карьера в организации. Планирование и развитие карьеры. Типы и этапы карьеры. Профессиональное самоопределение. Индивидуальное планирование карьеры. Карьерная политика личности: методические рекомендации. Карьера на европейских предприятиях.

### **Тема 2. Подбор и адаптация персонала.**

Разработка системы подбора персонала в организации. Получение заказа. Поиск и отбор кандидатов. Анализ резюме кандидатов. Телефонное интервью. Личное интервью как основной способ оценки кандидатов. Типы интервью. Структура интервью. Презентация кандидата внутреннему клиенту. Проверка рекомендаций. Предложение о работе. Прямой поиск. Правила составления резюме. Адаптация персонала: понятие и виды адаптации. Методы адаптации персонала. Программа адаптации. Функции наставника. Опыт зарубежных компаний и адаптации персонала.

### **Тема 3. Мотивация и методы менеджмента персонала. Обучение и развитие персонала.**

Понятие и механизм мотивации. Теории мотивации. Материальная и нематериальная мотивация. Отечественный и зарубежный опыт мотивации персонала. Теория иерархии потребностей Маслоу. Двухфакторная теория Герцберга. Теория ожидания. Теория равенства. Факторы, влияющие на трудовое поведение человека: потребности, мотивы, ожидания, справедливость отношений. Мотивационная система организации. Мотивационные мероприятия. Самомотивация и ее развитие. Мотивация руководителем. Система обучение персонала в компании. Определение потребности в обучении. Методы профессионального обучения. Цикл обучения персонала Корпоративный университет, формирование резерва и развитие наставничества в компании. Малобюджетное обучение в компании своими силами. Сущность развития персонала. Задачи и методы развития персонала. Индивидуальное развитие персонала. Стратегическое обучение персонала.

### **Тема 4. HR брендинг**

HR-брендинг в мире и Беларуси. Тенденции в практиках лучших работодателей. HR-брендинг – внешний и внутренний. Основные задачи и показатели эффективности HR-бренда. История происхождения концепции

бренда работодателя. Связь HR-бренда с брендом компании. Лояльность и мотивация сотрудников. Связь HR-брендинга с основными процедурами системы управления персоналом: подбор и адаптация персонала, мотивация, ротация кадров, увольнение сотрудников. Этапы создания и вывода на рынок внешнего HR-бренда. Организация мероприятий по продвижению внутреннего HR-бренда. Организация PR-кампании внешнего бренда работодателя. Экономическая оценка эффекта от HR-брендинга.

## УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов внеаудит. УСП	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Аудит. УСП		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.1	Основы управления персоналом	2	2					Активная лекция, опрос, дискуссия
1.2	Обучение и развитие персонала.	2	4					Активная лекция, обсуждение, групповая дискуссия, опрос, работа в малых группах
1.3	Подбор и адаптация персонала.	2	4					Активная лекция, индивид. и групповые задания, кейс-стади, обсуждение
1.4	Мотивация и методы менеджмента персонала		4				2	Дискуссия, кейс-стади
1.5	HR-брендинг	2	4					Активная лекция, опрос, групповая дискуссия, работа в малых группах.
1.6	Профессиональное развитие карьеры		4			2		Обсуждение, групповая дискуссия, опрос
	<b>ВСЕГО:</b>	<b>8</b>	<b>22</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### Перечень основной литературы

1. *Алавердов, А.Р.* Управление персоналом: учеб. Пособие/ А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2007.
2. *Бухалков, М.И.* Управление персоналом: Учебник. — 2-е изд., испр. и доп. М.: ИНФРА, 2008.
3. *Горнаков, Э.И.* Управление персоналом: учеб. пособие / Э.И. Горнаков, Е.Н. Костюкевич, Е.В. Метельская; под общ. ред. Э.И. Горнакова. Минск: ИВЦ Минфина, 2009.
4. *Брасс, А.А.* Кадровый менеджмент: учеб.-метод. пособие / А.А. Брасс. – Минск: РИВШ, 2008.
5. *Гринченко, В.Г., Пуровская, Е.Э.* Управление персоналом: Учеб. пособие. Мн., БГУИР, 2006.
6. *Иванова, С.В.* Мотивация на 100% / С.В.Иванова. Москва: Альпина бизнес букс, 2012.
7. *Кафидов, В.В.* Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009.
8. *Рудавина, Е.Р., Екомасов, В.В.* Книга директора по персоналу. СПб.: Питер, 2008.
9. Профессиональный отбор и аттестация сотрудников: учеб.-методич. пособие / авт.-сост. Н.Н. Пыжова. – 2-е изд., стер.- Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008.
10. *Сосункевич, А.* Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / А. Сосункевич. – Минск: БИП-Плюс, 2008.

### Перечень дополнительной литературы

11. *Глушаков, В.* Коучинг – развитие потенциала человеческих ресурсов / В. Глушаков. – Мозырь: ООО ИД «Белый ветер», 2008.
12. Кадровик. ру [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kadrovik.ru>
13. *Кеник, К.И., Липень, Л.И.* Образцы приказов по кадрам с комментариями / К.И. Кеник, Л.И. Липень. – 4-е изд., перераб. И доп. – Минск: Дикта, 2007.
14. *Кошелев, А.Н., Иванникова, Н.Н.* Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
15. Профессиональный ежемесячный журнал «Отдел кадров», — Минск: ОДО «Профигруп».



## **Перечень используемых средств диагностики результатов учебной деятельности**

В перечень средств диагностики результатов учебной деятельности по факультативной учебной дисциплине «HR-менеджмент» входят:

- активная лекция,
- опрос,
- групповая дискуссия,
- обсуждение,
- выступление с презентацией,
- кейс-стади,
- работа в малых группах,
- устный зачет.

Рекомендуемыми средствами диагностики могут выступать устные и письменные опросы, задания практической направленности.

## ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, с 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)
Маркетинг и менеджмент коммуникационной деятельности	Технологий коммуникации	Изменений не требуется	Вносить изменения не требуется. Прот. № 2 от 22.09.2015
Деловая коммуникация	Технологий коммуникации	Изменений не требуется	Вносить изменения не требуется. Прот. № 2 от 22.09.2015
Внутриорганизационный менеджмент	Технологий коммуникации	Изменений не требуется	Вносить изменения не требуется. Прот. № 2 от 22.09.2015
Этика коммуникационной деятельности	Технологий коммуникации	Изменений не требуется	Вносить изменения не требуется. Прот. № 2 от 22.09.2015
Управление карьерой	Технологий коммуникации	Изменений не требуется	Вносить изменения не требуется. Прот. № 2 от 22.09.2015

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО  
на \_\_\_\_/\_\_\_\_ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры технологий коммуникации (протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_ г.)

Заведующий кафедрой  
канд. философ. наук, доц. \_\_\_\_\_  
(ученая степень, ученое звание) (подпись)

И.В. Сидорская  
(И.О.Фамилия)

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета  
канд. филол. наук, доц. \_\_\_\_\_  
(ученая степень, ученое звание) (подпись)

С.В. Дубовик  
(И.О.Фамилия)