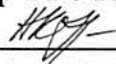


Учреждение образования
«Белорусский государственный университет культуры и искусств»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор БГУКИ

 Н.В. Карчевская
«25» октября 2024 г.
Регистрационный № УД- 450 /эуч.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

*Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности
1-21 04 01 Культурология (по направлениям)
направлению специальности 1-21 04 01-02 Культурология (прикладная),
специализации 1-21 04 01-02 02 Менеджмент международных культурных
связей*

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования ОСВО 1-21 04 01-2021 по специальности 1-21 04 01 Культурология (по направлениям), утвержденного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 12.04.2022 № 78, типового учебного плана по направлению специальности 1-21 04 01-02 Культурология (прикладная), утвержденного 09.07.2021, регистрационный № D 21-1-011/пр-тип. и учебного плана по специализации 1-21 04 01-02 02 Менеджмент международных культурных связей, рег. № D21-1-95/24 уч. от 02.07.2024

СОСТАВИТЕЛЬ:

Н.Е. Петушко, заведующий кафедрой межкультурных коммуникаций и рекламы учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», кандидат педагогических наук, доцент

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

И.В. Матяс, директор учреждения «Государственный литературно-мемориальный музей Якуба Коласа»;

Ю.Г. Балодис, доцент кафедры менеджмента социально-культурной деятельности учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», кандидат культурологии, доцент.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

кафедрой межкультурных коммуникаций и рекламы учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» (протокол № 11 от 29.08.2024);

президиумом научно-методического совета учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» (протокол № 1 от 23.10.2024)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Управление кадрами является неотъемлемой и важнейшей частью системы управления любой организации. Именно человеческий фактор рассматривается специалистами как основа эффективной деятельности организации в современных условиях, поскольку именно персонал является наиболее мобильным ресурсом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и развитие. Управление кадрами обеспечивается в рамках кадрового менеджмента как научного и практического направления современного управления. Специфика кадровых функций к настоящему моменту оформилась в отдельную отрасль науки управления – кадровый менеджмент, или управление персоналом. Цель управления персоналом – удовлетворить потребности организации в квалифицированных кадрах и эффективно использовать их с учетом возможностей самореализации каждого работника в рамках данной организации.

При конструировании учебной дисциплины «Управление персоналом» учтены особенности подготовки будущего специалиста социокультурной сферы. В процессе ознакомления с теоретическими основами и практикой управления персоналом студент закрепляет знания, полученные при изучении таких учебных дисциплин, как «Введение в специальность», «История и теория коммуникаций», «Менеджмент в сфере культуры», «Маркетинг в сфере культуры», «Информационные технологии в культуре», «Связи с общественностью: теория и практика», «Инновационный менеджмент в сфере культуры» и др.

Цель учебной дисциплины – формирование у обучающихся комплекса знаний, умений и навыков в области управления персоналом в организации на основе принципов и закономерностей кадрового менеджмента.

Основные задачи учебной дисциплины:

- сформировать у студентов целостное теоретическое представление об управлении персоналом как особом виде профессиональной деятельности и научного знания;
- освоить понятийный аппарат в области управления персоналом; изучение опыта практической реализации основных принципов управления персоналом;
- овладеть современными методиками управления персоналом;
- сформировать у студентов знания и умения в области анализа кадровой политики, отбора персонала, мотивации персонала и др.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующей специализированной компетенции:

- Обладать навыками практической деятельности, направленной на обеспечение организации социокультурной сферы качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование.

По окончании изучения учебной дисциплины студенты должны *знать*:

- теоретические основы кадрового менеджмента, историографию формирования теории управления персоналом;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, принципы и структуру управления персоналом;
- специфику современных инструментов поиска и оценки персонала;
- принципы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала;
- организационный механизм формирования эффективных систем управления персоналом.

Студенты должны *уметь*:

- самостоятельно формировать цели, принципы, методические подходы формирования кадровой политики и стратегии управления персоналом организации;
- выявлять проблемы в области управления персоналом при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать их ожидаемые результаты;
- делать выводы из анализа технологий управления персоналом и состояния кадровой политики организации;
- применять на практике технологии разработки и внедрения программ подбора и отбора персонала, формулировать практическую ценность предложений по совершенствованию процессов поиска и оценки персонала;
- организовать мероприятия по профессиональному развитию персонала;
- применять на практике полученные теоретические знания в области повышения эффективности работы персонала.

Студенты должны *владеть*:

- умениями применять принципы и методы кадрового менеджмента в профессиональной деятельности;
- навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления персоналом;
- инструментами анализа технологий управления персоналом;
- методами привлечения и оценки персонала;
- технологией оценки эффективности службы управления персоналом и оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации.

В рамках образовательного процесса по учебной дисциплине студент должен не только приобрести теоретические и практические знания, умения и навыки по специальности, но и развить свой ценностно-личностный, духовный потенциал, сформировать качества патриота и гражданина, готового к активному участию в экономической, производственной и социально-культурной жизни страны.

В соответствии с учебным планом на изучение учебной дисциплины «Управление персоналом» для дневной формы получения образования всего предусмотрено 90 часов, из них 40 часов – аудиторные занятия. Примерное распределение аудиторных часов по видам занятий: лекции – 6 часов, семинарские занятия – 8 часов, практические занятия – 26 часов. Для заочной формы получения образования всего предусмотрено 10 часов. Примерное распределение аудиторных часов по видам занятий: 2 часа – лекции, 6 часов – практические занятия, 2 часа – семинарские занятия.

Рекомендуемая форма текущей аттестации – опрос (может проходить в устной и письменной форме).

Рекомендуемая форма промежуточной аттестации студентов – экзамен.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Введение. Теоретико-методологические основы управления персоналом

Цель и задачи учебной дисциплины, ее связь с другими дисциплинами специализации. Место учебной дисциплины в системе профессиональной подготовки специалистов социокультурной сферы. Характеристика учебно-методического и информационного обеспечения учебной дисциплины.

История развития представлений об управлении персоналом. Основные теории управления персоналом в общих концепциях научного менеджмента.

Персонал как объект управления. Понятие управление персоналом. Концепция и принципы управления персоналом. Цели, функции, методы управления персоналом.

Современные концепции управления персоналом.

Тема 2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом в организации

Содержание понятия «кадровая политика». Основы кадровой политики организации. Типы кадровой политики. Пассивная и реактивная кадровая политика. Превентивная и активная кадровая политика. Открытая и закрытая кадровая политика.

Этапы проектирования кадровой политики: нормирование, программирование, мониторинг персонала. Кадровые программы и мероприятия. Условия разработки кадровой политики: факторы внешней и внутренней среды.

Кадровая стратегия. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации.

Тема 3. Технологии управления персоналом

Понятие, этапы и виды кадрового планирования. Планирование потребности в персонале.

Организация привлечения и отбора персонала. Технологии подбора и отбора персонала. Базовый (классический) рекрутинг. Нетворкинг. Смартстаффинг. Аутстаффинг и аутсорсинг. Нестандартные методы поиска и подбора персонала. Расстановка персонала.

Трудовая адаптация персонала, управление деловой карьерой. Понятие и виды адаптации. Стадии адаптации персонала.

Понятие служебного продвижения и условия формирования карьеры.

Тема 4. Профессиональное развитие персонала организации

Развитие персонала: понятие, содержание, цели и виды. Система профессионального развития персонала: введение в должность и адаптация; формирование мотивации на обучение; обучение персонала; управление

деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; работа с кадровым резервом; развитие творческого потенциала работников.

Дополнительное профессиональное образование работников: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка.

Управление развитием персонала. Современные технологии развития персонала.

Передовой отечественный и зарубежный опыт развития персонала.

Тема 5. Оценка эффективности управления персоналом

Оценка работы персонала как часть процесса управленческого контроля персонала. Понятие, функции и система оценки персонала. Этапы и методы оценки персонала.

Понятие, цели и виды аттестации. Основные этапы технологии аттестации: подготовительный, основной и заключительный. Характеристика методов проведения аттестации.

Эффективность проведения оценки работы персонала: экономическая, социально-психологическая, организационная.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дневная форма получения образования

Номер темы	Название темы	Количество аудиторных часов			Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия		
1.	Введение. Теоретико-методологические основы управления персоналом	2		2	1	выступление на семинаре с докладами и/или презентациями
2.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом в организации	2	4	2	1	выступление на семинаре с докладами и/или презентациями
3.	Технологии управления персоналом	2	8		2	проверка результатов практической работы
4.	Профессиональное развитие персонала организации		8		2	проверка результатов практической работы
5.	Оценка эффективности управления персоналом			2	2	выступление на семинаре с докладами и/или презентациями
ВСЕГО...		6	20	6	8	

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Заочная форма получения образования

Номер темы	Название темы	Количество часов для дневной формы получения образования	Количество аудиторных часов			Количество часов для самостоятельного изучения учебного материала
			Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	
1.	Введение. Теоретико-методологические основы управления персоналом	5	1		2	2
2.	Кадровая политика и стратегия управления персоналом в организации	9	1	2		6
3.	Технологии управления персоналом	12		2		10
4.	Профессиональное развитие персонала организации	10		2		8
5.	Оценка эффективности управления персоналом	4				4
ВСЕГО...		40	2	6	2	30

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Литература

Основная

1. *Беляцкий, Н.П.* Бизнес-лидерство: учебник для студ. высш. учеб. заведений / Н.П. Беляцкий. – Минск : РИВШ, 2020. – С. 13-60, 205-230 (360с.).

2. *Брюхова, О. Ю.* Развитие персонала [Электронный ресурс]: курс лекций: учеб. пособие / О. Ю. Брюхова. – Екатеринбург, 2023. – С. 7-143 (176 с.). – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/369470> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

3. *Сычанина, С. Н.* Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник / С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – С. 6-97 (208 с.). – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/422003> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

4. *Цибарева, М. Е.* Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М. Е. Цибарева. – Самара : Самарский университет, 2020. – С. 8-28, 38-54, 69-75, 81-91 (100 с.). – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/188909> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

5. *Щепеткина, И. В.* Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / И. В. Щепеткина. – Екатеринбург : УГЛТУ, 2023. – С. 57-82, 116-143 (160 с.). – Режим доступа: <httpse.lanbook.combook418775> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

Дополнительная

1. *Беляцкий, Н. П.* Креативный менеджмент: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Вышэйшая школа, 2018. – С. 207-240 (256 с.).

2. *Волконская, А. Г.* Управление персоналом [Электронный ресурс]: методические указания / А. Г. Волконская, О. И. Курлыков, М. Н. Купряева. – Самара : СамГАУ, 2023. – 28 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/355793> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

3. *Герасимова, О. Е.* Управление персоналом: методы и технологии набора и отбора персонала. Практическое руководство [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О. Е. Герасимова, Е. А. Болдырев. – Казань : Поволжский ГУФКСИТ, 2017. – 68 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/156413> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

4. *Джикович, Ю. В.* Практический маркетинг [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Ю. В. Джикович, А. А. Арефьева, Е. Е. Вольнов. – Санкт-Петербург : СПбГЛТУ, 2018. – 148 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/113321> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

5. *Кочеткова, Е. Н.* Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. Н. Кочеткова. – Красноярск : КрасГАУ, 2015. – 272 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/187124> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

6. *Тараненко, О. Н.* Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учеб. пособие / О. Н. Тараненко. – Ставрополь : СКФУ, 2015. – 129 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/155591> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

7. *Управление персоналом* : учебное пособие / Государственный университет управления, Национальный союз "Управление персоналом" ; под ред. А. Я. Кибанова ; [авт. коллектив: Кибанов А. Я и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2013. - 254, [1] с.

8. *Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации* [Электронный ресурс]: учеб. пособие / составители К. Е. Гришин [и др.]. – Уфа : БашГУ, 2020. – 372 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/179933> (по подписке). – Дата доступа: 27.04.2024.

Рекомендуемые методы преподавания

Материал излагается на основе современных методических требований с учетом уровня знаний студентов. При чтении лекций особое внимание уделяется рассмотрению теоретических основ управления персоналом в общих концепциях научного менеджмента, принципов управления персоналом, этапов проектирования кадровой политики и кадровой стратегии организации, этапов и видов кадрового планирования, организации привлечения и отбора персонала, вопросов профессионального развития персонала организации, передового отечественного и зарубежного опыта развития персонала, а также вопросов оценки эффективности управления персоналом.

Целью проведения семинарских занятий является систематизация, углубление, закрепление и расширение полученных студентами теоретических знаний о сущности кадрового менеджмента, реализации концепции управления персоналом, кадровой политике организации, принципах и структуре управления персоналом, специфике современных инструментов поиска и оценки персонала, принципах и формах профессионального развития персонала, механизмах формирования эффективных систем управления персоналом в контексте отечественного и зарубежного опыта и др.

Практические занятия направлены на формирование умений и приобретение опыта практического использования полученных теоретических знаний при выполнении конкретных заданий по формированию кадровой политики и стратегии управления персоналом организации, применению на практике технологии разработки и внедрения программ подбора и отбора персонала, организации мероприятий по профессиональному развитию персонала, оценке эффективности службы управления персоналом организации.

Методика проведения указанных занятий должна содействовать развитию творческих способностей студентов и приобретению ими навыков самостоятельной работы. Предусматривается применение следующих форм организации процесса обучения: лекции-дискуссии, лекции-визуализации, лекции с опорным конспектированием, групповые дискуссии и др.

Рекомендуемые средства диагностики и контроля

Для выявления и исключения пробелов в знаниях студентов рекомендуется использовать следующие формы контроля:

1. устный опрос в ходе лекций, семинарских и практических занятий;
2. индивидуальные задания во время проведения практических работ;
3. решение кейсов для анализа конкретных ситуаций во время семинарских и практических занятий.

Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов организуется в виде решения индивидуальных задач во время проведения семинарских и практических занятий под контролем преподавателя.

Управляемая самостоятельная работа студентов в рамках учебной дисциплины «Управление персоналом» предусматривает осуществление следующих видов деятельности:

- подготовка к семинарским и практическим работам;
- чтение специальной литературы, рекомендованной учебной программой учебной дисциплины;
- поиск и изучение печатных и электронных информационных ресурсов с целью получения сведений, необходимых для углубленного изучения отдельных вопросов, и подготовки к семинарским и практическим работам;
- защита заданий, выполненных на практических занятиях;
- подготовка презентаций по отдельным темам дисциплины;
- подготовка к экзамену.