

Учреждение образования
«Белорусский государственный университет культуры и искусств»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор БГУКИ

 Н.В. Карчевская

« 31 » Октября 2025г.

Регистрационный № УД 6/25-16 /эуч.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

*Учебная программа
учреждения образования по учебной дисциплине
для специальности 6-05 0314-03 Социально-культурный менеджмент и
коммуникации
профилизация: «Менеджмент и маркетинг в сфере культуры»*

2025

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования ОСВО 6-05-0314-03-2023 по специальности 6-05-0314-03 Социально-культурный менеджмент и коммуникации, утвержденного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 21.08.2023 № 270, учебного плана учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» по специальности 6-05-0314-03 Социально-культурный менеджмент и коммуникации, профилизации: «Менеджмент и маркетинг в сфере культуры», рег. № 6-05-03-69/24уч. от 02.07.2024,

СОСТАВИТЕЛЬ:

С.А. Пациенко, доцент кафедры менеджмента социально-культурной деятельности учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», кандидат культурологии

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Е.В. Шарана, доцент кафедры управления и экономики высшей школы государственного учреждения образования «Республиканский Институт высшей школы», кандидат экономических наук

Д.В. Герасименок, заведующий кафедрой историко-культурного наследия учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств», кандидат культурологии

РЕКОМЕНДОВАНО К УТВЕРЖДЕНИЮ:

кафедрой менеджмента социально-культурной деятельности учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» (протокол № 11 от 29.08.2025);

президиумом научно-методического совета учреждения образования «Белорусский государственный университет культуры и искусств» (протокол № 1 от 22.10.2025)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Управление персоналом» составлена в соответствии с образовательным стандартом ОСВО 6-05-0314-03-2023 по специальности Социально-культурный менеджмент и коммуникации и предназначена для изучения студентами специальности 6-05-0314-03 Социально-культурный менеджмент и коммуникации, профилизации «Менеджмент и маркетинг в сфере культуры». Учебная дисциплина входит в модуль «Персональный менеджмент» и включает теоретический и практический компоненты, направленные на изучение теоретико-практических основ управления в социально-культурной сфере. Актуальность изучения данной дисциплины обусловлена тем, что владение современными технологиями управления персоналом является частью профессиональных компетенций специалиста по менеджменту и коммуникациям.

Учебная дисциплина «Управление персоналом» имеет межпредметные связи с учебными дисциплинами модуля «Персональный менеджмент»: «Информационно-ресурсная база организаций сферы культуры», «Деловые отношения и речевая коммуникация», «Лидерство: теория и практика», «Имиджелогия».

Содержание учебной дисциплины охватывает основные аспекты управления персоналом в социально-культурной сфере, и помимо изучения теоретических основ, предполагает формирование гибких управленческих навыков (работа в условиях нестандартной среды: мотивирование творческих работников, управление волонтерами и др.); способности к инновациям в кадровой работе (поиск креативных решений в условиях ограниченных ресурсов) и др.

Цель учебной дисциплины – формирование у студентов системы знаний и практических навыков в области управления персоналом организаций социально-культурной сферы.

Задачи учебной дисциплины:

- сформировать систему знаний о современных концепциях, принципах и методах управления персоналом организаций социально-культурной сферы;
- познакомить студентов с основными принципами кадровой политики организаций социально-культурной сферы;
- сформировать навыки планирования, подбора, мотивации и оценки персонала организаций социально-культурной сферы.

В соответствии с требованиями учебного плана учреждения высшего образования по специальности 6-05-0314-03 Социально-культурный менеджмент и коммуникации, профилизации «Менеджмент и маркетинг в сфере культуры» изучение учебной дисциплины способствует развитию у студентов следующей специализированной компетенции:

- понимать основы кадровой политики организации социально-культурной сферы, использовать технологии и современные методики управления персоналом.

В результате изучения учебной дисциплины студенты должны *знать*:
– основные понятия и категории управления персоналом, их специфику в организациях социально-культурной сферы;

– современные концепции управления человеческими ресурсами;
– технологии оценки и развития персонала с учетом творческой и социально ориентированной деятельности;

уметь:

– подбирать эффективные стратегии управления персоналом организаций социально-культурной сферы;

– применять технологии подбора, адаптации и мотивации персонала;

– анализировать кадровые процессы и оценивать эффективность управления персоналом в организациях социально-культурной сферы;

владеть навыками:

– планирования персонала;

– решения проблем управления персоналом в социально-культурной сфере;

– разработки плана развития и дальнейшей карьеры сотрудников организации.

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

Методологической особенностью учебной программы по учебной дисциплине «Управление персоналом» является направленность обучения на формирование системного подхода к управлению человеческими ресурсами, учитывающего специфику социально-культурной среды. Формирование практико-ориентированных компетенций осуществляется посредством применения активных методов обучения (деловые игры, кейсы), моделирующих реальные процессы в организациях социокультурной сферы.

Самостоятельная работа студентов по данной учебной дисциплине включает использование различных форм (подготовку аналитических докладов, мультимедийных презентаций; анализ мини-кейсов и др.) с учетом требований будущей профессиональной деятельности специалистов.

Всего учебным планом на изучение учебной дисциплины предусмотрено 90 часов, из них аудиторных – 34 часа. Примерное распределение аудиторных часов по видам занятий для студентов очной формы обучения: 10 часов – лекции, 12 часов – семинарские занятия, 12 часов – практические занятия.

Примерное распределение аудиторных часов по видам занятий для студентов заочной формы обучения: 6 часов – лекции, 6 часов – семинарские занятия, 4 часа – практические занятия.

Рекомендуемые формы проведения текущей аттестации – тестирование, опрос; промежуточной аттестации – зачет.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Введение. Система управления персоналом организаций социально-культурной сферы

Основные понятия и категории управления персоналом: «персонал», «человеческие ресурсы», «кадры», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами». Соотношение понятий «управление персоналом», «персональный менеджмент», «кадровый менеджмент». Цели и задачи управления персоналом. Структура персонала. Современные концепции и модели управления персоналом. Методы и принципы управления персоналом. Современные тенденции в управлении персоналом. Нормативно-правовое обеспечение системы управления персоналом. Специфика управления персоналом в социально-культурной сфере.

Тема 2. Кадровая политика организаций социально-культурной сферы

Определение и сущность понятия «кадровая политика». Кадровая политика как основа формирования стратегии управления персоналом. Особенности кадровых потребностей в социально-культурной сфере. Цели и задачи кадровой политики. Принципы кадровой политики (системность и соответствие стратегиям организации; ориентация на человека, ценность личности; прозрачность принимаемых решений; гибкость и адаптивность, развитие и обучение кадров на протяжении всей карьеры).

Основные направления кадровой политики (подбор, адаптация, обучение, развитие, мотивация, оценка персонала). Типы кадровой политики. Внешние и внутренние факторы кадровой политики. Понятие кадрового резерва. Преемственность кадров в организациях социально-культурной сферы.

Тема 3. Планирование персонала

Сущность и содержание понятия «планирование персонала». Отличие планирования персонала от кадрового планирования. Цели и задачи планирования персонала. Виды и уровни планирования персонала. Методы планирования персонала. Основные этапы планирования персонала. Структура планирования персонала. Маркетинг персонала как вид управленческой деятельности. Основные функции маркетинга персонала.

Планирование персонала в организациях социально-культурной сферы. Планирование по категориям персонала (творческий, технический, административный персонал; временный персонал и др.). Инструменты кадрового планирования в социально-культурной сфере.

Тема 4. Современные технологии подбора персонала

Анализ основных компетенций специалиста в зависимости от направления деятельности. Каналы и способы поиска кандидатов: внутренний поиск, рекомендации сотрудников, поиск по объявлениям в СМИ и интернете, поиск через кадровые агентства, отбор выпускников ВУЗов, поиск на бирже труда и др. Современные форматы собеседований. Технологии подбора персонала: скрининг, рекрутинг, хедхантинг и др. Специфика привлечения и подбора волонтеров для масштабных социально-культурных проектов.

Тема 5. Мотивация персонала организаций социально-культурной сферы

Мотивация как функция управления: сущность и содержание. Понятие и роль мотивации в системе управления персоналом. Взаимосвязь мотивации, стимулирования и эффективности труда. Классические и современные теории мотивации. Специфика трудовой мотивации в социально-культурной сфере. Мотивационные факторы в творческой среде. Практические инструменты стимулирования. Публичное признание как форма мотивации. Обратная связь и развитие персонала. Индивидуальные планы развития. Связь оценки с мотивацией и карьерным ростом. Адаптационные программы для новых сотрудников.

Тема 6. Оценка результативности персонала организаций социально-культурной сферы

Оценка персонала как управленческий инструмент. Функциональная роль оценки: диагностическая, мотивационная, развивающая. Современные подходы к оценке результативности работы сотрудников. Взаимосвязь с кадровыми процессами (подбор, адаптация, развитие карьеры).

Современные оценочные технологии. Оценочные технологии для различных категорий персонала. Специфика критериальной базы оценки. Качественные и количественные критерии оценки. Адаптация классических методов оценки к специфике отрасли. Комбинированные подходы для творческих коллективов. Организация аттестационных процедур.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дневная форма обучения

Номер темы	Название темы	Количество аудиторных часов			Количество часов на УСП	Форма контроля знаний
		Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия		
1.	Введение. Система управления персоналом организаций социально-культурной сферы	2				
2.	Кадровая политика организаций социально-культурной сферы	2	2	2		
3.	Планирование персонала	2	2	2	2	презентация
4.	Современные технологии подбора персонала	2	2	2	2	аналитический доклад
5.	Мотивация персонала организаций социально-культурной сферы		2	2		
6.	Оценка результативности персонала организаций социально-культурной сферы		2	2	2	устный опрос
Всего...		8	10	10	6	

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Количество часов для дневной формы получения образования	Количество аудиторных часов			Количество часов для самостоятельного изучения учебного материала
			Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	
1.	Введение. Система управления персоналом организаций социально-культурной сферы	2	2			
2.	Кадровая политика организаций социально-культурной сферы	6	2	2		2
3.	Планирование персонала	8		2	2	4
4.	Современные технологии подбора персонала	8		2	2	4
5.	Мотивация персонала организаций социально-культурной сферы	4				4
6.	Оценка результативности персонала организаций социально-культурной сферы	6	2			4
Всего...		34	6	6	4	18

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Петрович, М. В. Управление персоналом : учебное пособие / М. В. Петрович. – Минск : РИВШ, 2024. – 627 с.

Дополнительная

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб : Питер, 2006. – 1225 с.
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013 – 439 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – Москва : Проспект, 2013 – 64 с.

Перечень рекомендуемых средств диагностики знаний студентов по учебной дисциплине «Управление персоналом»

Степень усвоения учебного материала по учебной дисциплине определяется в рамках текущего контроля успеваемости, текущей и промежуточной аттестации. Текущий контроль успеваемости предполагает опрос во время семинарских занятий, тестирование в рамках текущей аттестации. Итоговый контроль знаний студентов в рамках промежуточной аттестации проводится в форме зачета.

Оценка и диагностика знаний и навыков студентов по дисциплине «Управление персоналом» осуществляется систематически и может включать следующие средства:

- устный опрос во время семинарских занятий с целью определения уровня теоретических знаний студентов по отдельным темам учебной дисциплины (фронтальный/индивидуальный опрос, дискуссия);
- письменный опрос;
- подготовка аналитических докладов;
- подготовка и демонстрация мультимедийных презентаций;
- анализ мини-кейсов.

Примерный перечень заданий управляемой самостоятельной работы студентов по учебной дисциплине «Управление персоналом»

В процессе изучения дисциплины «Управление персоналом» предполагается осуществление управляемой самостоятельной работы студентов, которая предусматривает выполнение различных индивидуальных устных и письменных заданий по темам учебной дисциплины. К таким заданиям относятся:

- самостоятельное изучение учебно-методической и научной литературы;
- поиск актуальной информации по проблемам управления персоналом в организациях социально-культурной сферы в периодических изданиях и интернет-источниках;
- подготовка материалов к выступлениям на семинарских занятиях;
- подготовка к устным и письменным опросам;
- написание аналитических докладов;
- ознакомление с нормативно-правовыми актами, статистическими данными, касающимися сферы управления персоналом в Республике Беларусь;
- написание научных статей, тезисов, докладов на студенческие научные конференции.