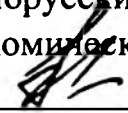


Учреждение образования «Белорусский государственный
экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Белорусский государственный
экономический университет»


В.Ю. Шутилин

“ 27 ” 12 2019

Регистрационный УД 4261-19/уч.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине
для специальностей 1-25 80 01 «Экономика», 1-25 80 09 «Коммерция»

СОСТАВИТЕЛЬ:

Гоцкий Г.Г., доцент кафедры коммерческой деятельности и рынка недвижимости учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Хацкевич Г.А., зав. кафедрой «Бизнес-администрирования» Института бизнеса БГУ;

Леднёва И.А., к.э.н, доцент кафедры экономики торговли и услуг

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой коммерческой деятельности и рынка недвижимости учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 3 от 14.11 2019 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

(протокол № 3 от 20.12 2019 г.)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа по учебной дисциплине «Кадровый потенциал организации» разработана для учреждений высшего образования Республики Беларусь в соответствии с требованиями образовательного стандарта высшего образования для специальностей 1-25 80 01 «Экономика», 1-25 80 09 «Коммерция».

Целью учебной дисциплины «Кадровый потенциал организации» является формирование у студентов профессиональных знаний в области управления персоналом в организациях сервисного типа, в которых основными являются сервисные процессы и, соответственно, велико значение персонала. Развитие мышления и системного понимания организации и эффектов группы, а также восприятие управления как процесса, позволяющего находить обоснованные управленческие решения и их практическое применение становится критически важным ресурсом менеджмента.

Задачи, которые стоят перед учебной дисциплиной:

- обеспечить теоретическую подготовку будущих специалистов по вопросам управления персоналом по полному циклу и развивать у них соответствующее мышление, позволяющие принимать самостоятельные решения;

- сформировать у студентов четкое представление о содержании управления персоналом в целом и части формирования и использования кадрового потенциала, и особенностях его осуществления в разных ситуациях;

- прививать студентам практические навыки и умения поиска системных решений с целью достижения целевых ориентиров.

Требования к профессиональным компетенциям специалиста.

Специалист должен быть способен:

СК-7: Уметь анализировать особенности и специфику формирования кадрового потенциала и быть способным к выбору эффективных методов управления трудовыми ресурсами.

В результате изучения учебной дисциплины студент

должен: **знать:**

- сущность и содержание управления персоналом как важнейшей производительной силы в сложных социально-экономических системах;

- принципы формирования корпоративных правил и процедур по полному циклу управления персоналом;

- законодательные акты, регулирующие рынок труда;
- формы работы кадровых агентств с клиентами;

уметь:

- составлять конъюнктурные обзоры рынка труда;
- регулировать внутрифирменные отношения на основе корпоративной стандартизации работы с персоналом.

- базовыми научно-теоретическими знаниями для решения практических задач;

- приемами и способами сбора и обработки данных;
- навыками составления документации;
- системными знаниями и умениями для решения междисциплинарных задач и проблем.

Материал, излагаемый в учебной программе, базируется на теоретических и методологических разработках отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления, а также на изучении и анализе передового мирового и отечественного опыта развития кадровой работы.

В соответствии с образовательным стандартом высшего образования по специальностям 1-25 80 01 «Экономика», 1-25 80 09 «Коммерция» учебная программа рассчитана на 108 часов, из них аудиторных занятий 36 часов у стационара и 8 часов у заочной формы обучения. Примерное распределение по видам у магистрантов очной формы обучения: лекций - 18 часов; семинарских занятий - 18 часов; заочной формы – 4 часа лекций и 4 часа семинарских занятий.

Форма текущей аттестации - зачет.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Раздел 1. Теоретические основы формирования корпоративной системы управления персоналом и ее специфического ресурса - кадрового потенциала

Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Кадровый потенциал организации»

Назначение и задачи учебной дисциплины. Предмет и объект изучения. Примеры актуальности потенциала вообще и кадрового потенциала в частности. Глобальное и региональное, отраслевое и внутриотраслевое, организационное и внутрипроизводственное разделение труда как формы возникновения целого и его частей. Субъекты управления кадровым потенциалом организации как социально-экономической системы. Потенциал численности персонала. Власть и управление. Институциональный аспект и модели управления. Потенциал квалификации. Потенциал организационного поведения. Статический и динамический аспекты управления потенциалом. Простота и сложность как нечеткие явления, их роли и место в персонал-менеджменте. Институциональная составляющая порядка. Явление самоподобия в эволюции системы. Система как специальная кибернетическая модель, открытая для информации, но закрытая для энтропии. Оптимизация и субоптимизация как инструменты формирования кадрового потенциала.

Тема 2. Кадровый потенциал организации как объект планирования, модернизации и управления

Аксиоматика и основные термины планирования, модернизации и управления потенциалами предприятия как социально-экономической системой в целом и ее кадровым потенциалом.

Понятие системы и ее основные дефиниции. Морфология системы и место управления в ней. Роль кадрового потенциала в эффективности ее функционирования. Общепринятая классификация систем и ее применение в отношении к кадровой работе. Использование классификации систем для проектирования и модернизации системы.

Внутренняя активность как самоорганизация социальных систем. Внешние стимулы как подкрепление, нацеленное на активизацию самоорганизации системы.

Тема 3. Подходы к управлению организацией как сложной социально-экономической системой

Традиционный эмпирико-интуитивный, его достоинства и недостатки. Современная парадигма и методология управления социально-экономическими системами и их компонентами. Остовы, термостаты и часовые механизмы как принципиально и функционально обособленные элементы системы управления.

Общая теория систем как рабочая гипотеза в объяснении и предсказании еще неисследованных явлений и управлении ими. Системный подход к проектированию, модернизации и управлению систем.

Корпоративные стандарты как системный инструмент управления кадровым потенциалом организации.

Тема 4. Адаптация и гомеостаз, статика и динамика кадрового потенциала

Связь между открытостью системы и ее устойчивостью. Динамический аспект устойчивости систем. Прямой и обратный процесс стратегического планирования по отношению к кадровой политике операторов рынка. Политики, обеспечивающие устойчивость кадрового состава организации. Адаптация: типы и подтипы адаптации, их практическое использование в управлении персоналом.

Политики, обеспечивающие рост и развитие кадрового состава организации недрожимости. Основы формирования элитного состава персонала организаций.

Раздел 2. Организация управления кадровым потенциалом организации и их подразделениями.

Тема 5. Кадровая политика в управлении социально-экономическими системами.

Целеполагание и идеализация представлений о будущих состояниях социально-экономической системы. Инструменты идеализации представлений о будущих состояниях. Значение открытости системы в целеполагании.

Понятие кадровой политики. Принципы кадровой политики. Типы кадровой политики. Требования к кадровой политике организации. Внешние и внутренние факторы кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики. Особенности разработки кадровой политики на уровне организаций за рубежом.

Интерактивные технологии в целеполагании. Планирование потребности в персонале. как необходимое условие функционирования организаций. Подбор и расстановка персонала как начальная задача кадровой работы. Динамика персонала и инструменты ее обеспечения. Участие и отчуждение, связи с профсоюзом, права трудящихся в соответствии внутренним законодательством о труде и европейскими институтами.

Тема 6. Организация и реорганизация корпоративной системы управления персоналом

Естественные основы структуризации системы управления персоналом. Кадровый цикл: назначение, структуризация, динамика развития элементов, структуры и эффектов целого. Внутреннее противоречие структуры системы. Дуализмы структуризации: централизация и децентрализация, свобода и дисциплина в кадровой работе. Типы руководства и выбор стиля управления как внутренние источники развития организаций и систем управления ими. Границы между радикальными и менее радикальными изменениями. Реструктуризация и реинжиниринг как формы реорганизации организаций.

Тема 7. Модернизация корпоративной системы управления персоналом организаций

Объект и предмет проектирования систем управления персоналом. Взаимодействие участников: статическое и динамическое проявления взаимодействия. Способность реагировать на изменения внешней среды.

Процессы, обеспечивающие реактивное и проактивное реагирование на изменение актуальных переменных: коммуникация, принятие решений, групповая динамика, управление конфликтами, власть и влияние, лидерство. Кибернетическая модель системы управления. Концепции организационного развития: организационно-экологическая как способностью самостоятельно изменяться под воздействием внешних условий; теория стратегического выбора как инструмент создания желаемой внешней среды.

Тема 8. Информация в кадровой работе

Суть и роль информации в управлении в целом и кадровой работе. Информация и энтропия. Количество информации как мера организованности системы. Количество информации как мера измерения неопределенности. Процесс выбора и информация. Закон необходимого разнообразия Эшби.

Информационные системы, их элементы и характеристика. Данные и информация. Сведения, события и сообщения. Источники, сбор и агрегация данных. Потоки информации. Современные технические устройства для сбора, обработки, передачи и восприятия информации.

Понятие коммуникации, их виды и роль в управлении. Необходимость обмена идеями и роль коммуникации в управлении. Роль персонала в коммуникационном процессе. Источники идей. Новые формы продуцирования идей в менеджменте. Регистрация и проблема реализации идей. Виды коммуникации.

Коммуникационный процесс и его барьеры. Процесс генерации идей. Выбор способа кодирования сообщения. Каналы передачи сообщения и их выбор. Прием сообщения. Цикличность в коммуникационном процессе.

Согласование и утверждение решения. Необходимость согласования решения. Матрица согласования решения. Утверждение решения как правовой акт и как начало его реализации. Формы представления решения.

Реализация решения и управление решением. Организационная работа по реализации решения. Контроль реализации решения. Эффективность решения.

Тема 9. Актуальные практические проблемы модернизации корпоративных систем управления персоналом

Потребность в модернизации системы управления.

Типология степени склонности менеджмента к модернизации. Области модернизации как взаимосвязанные комплексы.

Модернизация целеполагания и его инструментов. Модернизация организационной работы менеджмента. Проблемы модернизации комплекса мотивации деятельности. Инструменты модернизации, проблемы их разработки и использования на практике.

Проблемы повышения эффективности функционирования социально-экономических систем. Измеренческо-оценочные проблемы управления эффективностью социально-экономических систем. Корректность сравнения плановых и фактических показателей эффективности. Методы оценки.

Основные результаты работы, сопряженные с основными, а также побочные результаты. Проблемы стимулирования по результатам работы. Подкрепление желаемого организационного поведения. Личностные конструкторы и избирательный подход к применению стимулов.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА
 учебной дисциплины «Кадровый потенциал организации»
 для дневной формы получения высшего образования для специальностей
 1-25 80 01 «Экономика», 1-25 80 09 «Коммерция»

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия; перечень изучаемых вопросов	Количество аудиторных часов					Иное	Форма контроля знаний
		лекции	семинарские занятия	лабораторные занятия	Количество часов УСР			
					Лекции	ПЗ (СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Теоретические основы формирования корпоративной системы управления персоналом и ее специфического ресурса - кадрового потенциала Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Кадровый потенциал организации»	2	2					Выполнение индивидуальных и групповых заданий
2	Тема 2. Потенциал организации как объект планирования, модернизации и управления	2	2					Проработка научной литературы по теме
3	Тема 3. Подходы к управлению организацией как сложной социально-экономической системой	2	2					
4	Тема 4. Адаптация и гомеостаз, статика и динамика кадрового потенциала	2	2					Индивидуальное задание по сбору стандартов системы управления персоналом

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Раздел 2. Организация управления кадровым потенциалом организации и их подразделениями Тема 5. Кадровая политика в управлении социально-экономическими системами	2	2					
6	Тема 6. Организация и реорганизация корпоративной системы управления персоналом	2	2					Выявление достоинств и недостатков КССУП (корпоративной системы стандартов управления персоналом)
7	Тема 7. Модернизация корпоративной системы управления персоналом организации	2	2					Анализ практики разработки корпоративной системы стандартов управления персоналом
8	Тема 8. Информация в кадровой работе	2	2					Индивидуальное задание
9	Тема 9. Актуальные практические проблемы модернизации корпоративных систем управления персоналом	2	2					тест
	ИТОГО	18	18					зачет

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА
учебной дисциплины «Кадровый потенциал организации»
для заочной формы получения высшего образования для специальностей
1-25 80 01 «Экономика», 1-25 80 09 «Коммерция»

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия; перечень изучаемых вопросов	Количество аудиторных часов					Иное	Форма контроля знаний
		лекции	семинарские занятия	лабораторные занятия	Количество часов УСП			
					Лекции	ПЗ (СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Раздел 1. Теоретические основы формирования корпоративной системы управления персоналом и ее специфического ресурса - кадрового потенциала Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Кадровый потенциал организации»	2						Выполнение индивидуальных и групповых заданий
2	Тема 2. Потенциал организации как объект планирования, модернизации и управления		2					Проработка научной литературы по теме
3	Тема 3. Подходы к управлению организацией как сложной социально-экономической системой							
4	Тема 4. Адаптация и гомеостаз, статика и динамика кадрового потенциала							Индивидуальное задание по сбору стандартов системы управления персоналом

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Раздел 2. Организация управления кадровым потенциалом организации и их подразделениями Тема 5. Кадровая политика в управлении социально-экономическими системами	2						
6	Тема 6. Организация и реорганизация корпоративной системы управления персоналом		2					Выявление достоинств и недостатков КССУП (корпоративной системы стандартов управления персоналом)
7	Тема 7. Модернизация корпоративной системы управления персоналом организации							Анализ практики разработки корпоративной системы стандартов управления персоналом
8	Тема 8. Информация в кадровой работе							Индивидуальное задание
9	Тема 9. Актуальные практические проблемы модернизации корпоративных систем управления персоналом							тест
	ИТОГО	4	4					зачет

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Учебная дисциплина «Кадровый потенциал организации» относится к числу учебных дисциплин, формирующих профессиональные навыки специалистов в сфере торговли. Использование специалистами знаний в этой сфере будут способствовать эффективной работе организаций.

Аудиторная работа со студентами предусматривает чтение лекций и проведение семинарских занятий. Контроль знаний студентов осуществляется путем опросов на семинарских занятиях, тестов и сдачи зачета. Для повышения качества самостоятельной работы студентов и оценки ее результатов осуществляется контроль самостоятельной работы.

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по учебной дисциплине «Кадровый потенциал организации»

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа студентов. Рекомендуется бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 2-2,5 часа на 2-х часовое аудиторное занятие.

Основными направлениями самостоятельной работы студента являются:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по дисциплине в целом и ее разделам, наличие ее в библиотеке и других доступных источниках, изучение необходимой литературы по теме, подбор дополнительной литературы;
- изучение и расширение лекционного материала преподавателя за счет специальной литературы, консультаций;
- подготовка к семинарским (практическим) занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (тесты, коллоквиумы, контрольные работы и т.п.);
- подготовка к тестам, зачетам.

Законодательные и нормативные акты:

1. Закон Республики Беларусь «О государственном регулировании торговли и общественного питания в Республике Беларусь» от 8 января 2014 г. № 128-3 // (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 21.01.2014)
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь. - 3-е изд., с изм. и доп. - Минск: Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 2006.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь. - 2-е изд., с изм. и доп. - Минск: Нац. центр правовой информации Респ. Беларусь, 2002.

Литература

Основная:

4. Гараедаги, Дж. Системное мышление: как управлять хаосом и сложными процессами. - Минск: Гревцов. Букс, 2010. - 575 с.
5. Гиг ван Дж. Прикладная общая теория систем, - М.: Мир, 1981. – 730 с.
6. Короленок, Г. А., Менеджмент в торговле: учебник / Г. А. Короленок, Г.Г. Гоцкий. - Минск: БГЭУ, 2012. - 335 с.
7. Майерс, Д. Социальная психология. - С-Петербург.: «Питер», 1997. - 684 с.
8. Парсонс, Т. Система современных обществ. - М.: Аспект пресс, 1997. – 270 с.

Дополнительная:

9. Bertalanffy G von. General Systems Theory. - Braziller, New York: 1968. - 530 с.
10. Бир С. Мозг фирмы, - М.: Радио и связь, 1993. - 256 с.
11. Годфруа, Ж. Что такое психология. В 2 т. Т.2, - М.: Мир, 1992. - 370 с.
12. Гринберг, Р., Рубинштейн А. Экономическая социодинамика. - М.: ИСЭ-ПРЕСС, 2000. - 238 с.
13. Козелецкий, Ю. Психологическая теория решений. - М.: Прогресс, 1979. – 503 с.
13. Олейник, А.Н. Институциональная экономика. М.: ИНФРА - М, 2000, - 416 с.
14. Саати, Т., Керне К. Аналитическое планирование: организация систем. - М.: Радио и связь, 1991. - 224 с.
15. Simon, T. W., Toward an Empiricist Systems Theory//General Systems. - 1975, - № 20. - С. 3-12.
16. Фромм, Э. Духовная сущность человека. Способность к добру и злу// Человек и его ценности. - М., Политическая литература, 1988. - С. 97-104.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

<p>Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование</p>	<p>Название кафедры</p>	<p>Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине</p>	<p>Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)</p>
<p>Бизнес-проектирование</p>	<p>Экономика торговли и услуг</p>	<p><i>И.о. зав. кафедрой</i> <i>И.А. Веднев</i> <i>И.А.</i> <i>И.А.</i></p>	<p>Протокол заседания кафедры № <u>3</u> от <u>14.11.</u> 2019)</p>

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ
УВО**

на ____ / ____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

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

Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
