



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**ИННОВАЦИОННЫЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Научно-образовательный комплекс  
по специальности 6М050700 «Менеджмент»,  
6М050600 «Экономика», 6М051000 «ГМУ»**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
по дисциплине «HR-МЕНЕДЖМЕНТ»**

**(СИЛЛАБУС)  
по кредитной технологии обучения**

**ПАВЛОДАР 2014**

## УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР и КО

к.б.н., профессор \_\_\_\_\_ Л.С. Комардина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Автор: к.э.н., доцент Кашук Л.И.

Департамент «Экономика и менеджмент»

### СИЛЛАБУС

по дисциплине «HR-Менеджмент»

для обучающихся по специальности 6М050700 «Менеджмент», 6М050600 «Экономика»,  
6М051000 «ГМУ»

	на базе общего среднего образования
Курс	2
Семестр	3
Кредиты	2
Лекции	15
Практические занятия	15
СРМП	15
СРМ	45
Форма итогового контроля	Экзамен

Разработан на основании рабочего учебного плана специальностей 6М050700 «Менеджмент», 6М050600 «Экономика», 6М051000 «ГМУ» и рабочей учебной программы дисциплины «HR-Менеджмент». г.Павлодар, 2014 год.

Утвержден на заседании Комитета учебных программ Академии бизнеса, образования и права и рекомендована к изданию

Протокол №\_\_ от \_\_. \_\_.2014г.

Председатель Комитета учебных программ Академии бизнеса, образования и права

к.л.н. \_\_\_\_\_ Касымова А.К.

Рассмотрен на заседании департамента «Экономика и менеджмент»

Протокол № от « » 2014г.

Директор департамента, к. э. н. \_\_\_\_\_ Алтайбаева Ж.К.

Согласовано:

Начальник ООП \_\_\_\_\_ Сарбасова Н.Д.

## Структура курса «HR-Менеджмент»

1	Пояснительная записка	4
2	Календарно-тематический план курса	5
3	Содержание лекционного курса	6
4	Содержание практических занятий	7
5	Тематический план выполнения и сроки сдачи заданий по СРМ	8
6	Тематический план выполнения и сроки сдачи заданий по СРМП	9
7	Контрольные вопросы для подготовки к экзамену	11
8	Рекомендуемая литература	12
9	Виды и формы контроля знаний и умений студентов	13
	Общая шкала оценки знаний, навыков и умений студентов	
	Политика академического поведения обучающихся	

### Контактная информация:

Ф.И.О.	Время и место проведения		Контактная информация
	Контактные часы	СРМП	
Кашук Людмила Ивановна, к.э.н., доцент	корпус 3	корпус 3	Каб. 404 (корпус 3), тел. 57-17-67

Руководителям всех уровней управления современным предприятием важно знать и уметь обеспечить эффективную работу по управлению таким его ресурсом, как персонал. Специалистам предприятия важно знать состав и содержание инструментов своего профессионального роста и оценки своей результативности и уметь их использовать в своей профессиональной деятельности.

Курс «HR-менеджмент» имеет целевую теоретическую и практическую направленность для получения обучающимися практикоориентированных профессиональных знаний в сфере управления персоналом. В курсе дисциплины рассматриваются этапы эволюции кадрового менеджмента, содержание процесса управления персоналом в разрезе всех его этапов, современные тенденции развития и технологии кадрового менеджмента и их особенности.

**Надеемся на плодотворное сотрудничество!**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Цель преподавания дисциплины** - дать целостное представление об управлении персоналом как области ресурсного менеджмента предприятия, в доминирующей степени определяющей состояние проблемы эффективности и конкурентоспособности его деятельности. HR-менеджмент связывает стратегию предприятия с принятием текущих решений в вопросах целесообразного и эффективного планирования и удовлетворения потребности в человеческих ресурсах, необходимых для ее реализации.

**Основные задачи** изучения дисциплины:

- рассмотреть содержание, основные понятия, тенденции развития и цели HR-менеджмента;
- рассмотреть подходы современных организаций к организации HR-менеджмента и его назначение и функции;
- рассмотреть содержание этапов HR-менеджмента и современные тенденции их развития;
- развить навыки аналитического мышления и практические навыки применения HR-инструментов в целях повышения личной эффективности персонала, эффективного управления персоналом организации и повышения эффективности ее деятельности, в целом.

**Система знаний, навыков и умений, которыми должен обладать обучающийся после изучения курса «HR-менеджмент»:**

- **знать** и хорошо ориентироваться в теории управления персоналом, знать состав и содержание этапов процесса управления персоналом, систему планирования, набора и отбора кадров, содержание работ по социальной адаптации работников, организации заработной платы и мотивации персонала, методы оценки кадров, механизмы управления развитием персонала и зарубежный опыт управления персоналом;
- **уметь** анализировать структуру кадров предприятия, прогнозировать тенденции ее развития; формулировать задачи и в зависимости от ситуации использовать оптимальные инструменты организации набора и отбора кадров; выстраивать оптимальные траектории развития различных категорий персонала организации;
- **владеть** теорией и практикой использования механизмов и инструментов подбора и отбора кадров, современных технологий оценки, мотивации и развития персонала;
- **быть компетентными** в области трудового законодательства; в вопросах государственного регулирования занятости населения и формирования общих условий найма; в вопросах планирования персонала организации набора и обеспечения его развития; в обобщении и адаптации позитивного зарубежного опыта к условиям хозяйствования отечественных предприятий.

В результате изучения курса студенты должны овладеть определенным инструментарием, необходимым для анализа, планирования и управления персоналом предприятия с целью оптимизации структуры кадров и повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия.

**Связь с другими дисциплинами.** «HR-Менеджмент» является элективной дисциплиной цикла профессиональных дисциплин.

**Пререквизиты:** при изучении дисциплины «HR-Менеджмент» обучающиеся опираются на знания, полученные в процессе изучения таких курсов как «Стратегический менеджмент».

**Постреквизиты:** Полученные в курсе «HR-Менеджмент» знания и навыки будут использованы студентами при выполнении магистерской диссертации.

Программа дисциплины «HR-Менеджмент» составлена с учетом законодательства Республики Казахстан в области трудовых отношений и современных тенденций управления человеческими ресурсами.

Курс предполагает проведение лекций, практических занятий и семинаров, изучение конкретных ситуаций, самостоятельную и исследовательскую работу обучающихся.

Форма итогового контроля: экзамен.

**Календарно - тематический план курса  
«HR-Менеджмент»**

	Лекции		Практические		СРМП		СРМ	
	№ недели	Часы	№ недели	Часы	№ недели	Часы	№ недели	Часы
<b>Модуль 1 Управление персонал-ресурсами: планирование и обеспечение потребности</b>								
Тема 1. Вводная лекция: эволюция кадрового менеджмента. Основы HR- менеджмента	1,2	2	1,2	1	1,2	2	1,2	6
Тема 2. Планирование потребности в персонале. Набор и отбор кадров	3,4,5,6	4	3,4,5,6	4	3,4,5,6	4	3,4,5	9
Тема 3. Ориентация новых работников и процесс их обучения	7	1		-		2	6	4
Тема 4. Современные кадровые технологии	8,9	2		-		2	7,8	6
<b>Рубежный контроль</b>			9	1				
<b>Модуль 2 Оценка и развитие персонала</b>								
Тема 5 Оценка персонала	10,11,12	3	8,9,10,11	4		2	9,10,11	8
Тема 6. Организация заработной платы и стимулирование труда	13	1		-		1	12,13	6
Тема 7. Управление развитием персонала	14,15	2	12,13,14,15	4		2	14,15	6
<b>Рубежный контроль</b>			15	1				
<b>ИТОГО</b>		15		15		15		45

### Содержание лекционного курса

№	Название темы	Содержание	Кол-во часов
<b>Модуль 1 Управление персонал-ресурсами: планирование и обеспечение потребности</b>			
1	Тема 1. Вводная лекция: эволюция кадрового менеджмента. Основы HR-менеджмента	Управление персоналом как специфическая функция управления современной организацией. Современные подходы к организации процесса управления персоналом. Сущность, цели, задачи управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом. Стратегия управления персоналом и ее связь со стратегией фирмы. Основные характеристики персонала организации и содержание этапов процесса управления персоналом.	2
2	Тема 2. Планирование потребности в персонале. Набор и отбор кадров	Планирование персонала: сущность и содержание. Основные этапы кадрового планирования и их содержание. Информационная база процесса кадрового планирования. Набор кадров как этап управления персоналом: цель и содержание. Виды набора и их характеристика. Цель, задачи, формы и ступени отбора кадров. Методы оценки кандидатов на этапе отбора.	4
3	Тема 3. Ориентация новых работников и процесс их обучения	Сущность, цели и задачи ориентации и адаптации работников. Адаптация и обучение персонала и их виды. Корпоративная политика обучения персонала.	1
4	Тема 4. Современные кадровые технологии	Современные кадровые технологии (аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент) и их характеристика, область применения и статистика использования	2
<b>Рубежный контроль</b>			
<b>Модуль 2 Оценка и развитие персонала</b>			
5	Тема 5 Оценка персонала	Сущность и значение диагностического подхода к управлению персоналом. Содержание и роль оценки в системе HR-менеджмента. Виды и формы оценки. Информационная составляющая оценки персонала. Результаты оценки и их практическое использование. Сущность и значение аттестации персонала	3
6	Тема 6. Организация заработной платы и стимулирование труда	Общие условия найма и факторы их определяющие. Общие условия найма в Республике Казахстан и их характеристика. Условия найма на предприятии и их формирование. Понятие «максимальная заработная плата» для работодателя и для работника и факторы, ее определяющие. Теория поколений и процесс мотивации: взаимосвязь. Стимулирование труда: принципы организации, формы и методы.	1
7	Тема 7. Управление развитием персонала	Основные этапы управления развитием персонала, их сущность и содержание. Ротация кадров. Формирование кадрового резерва. Коллективные формы развития персонала. Программы повышения квалификации. Место карьеры в процессе управления персоналом.	2

	Диагностическая модель управления карьерой. Развитие персонала в системе ТОП-менеджмента.	
<b>Рубежный контроль</b>		
<b>ИТОГО</b>		15

### Содержание практических занятий

Тема курса	Содержание практического занятия	Количество часов
<b>Модуль 1 Управление персонал-ресурсами: планирование и обеспечение потребности</b>		
Тема 1. Вводная лекция: эволюция кадрового менеджмента. Основы HR-менеджмента	Решение задач по анализу количественного и качественного состава персонала организации	1
Тема 2. Планирование потребности в персонале. Набор и отбор кадров	Разработка для конкретной ситуации плана мероприятий по удовлетворению потребности в персонале. Игровая ситуация по формам организации набора. Игровые ситуации по методам диагностики личностных и деловых качеств	4
<b>Рубежный контроль</b>	Тестирование Письменное эссе.	1
<b>Модуль 2 Оценка и развитие персонала</b>		
Тема 5. Оценка персонала	Игровая ситуация по оценке персонала: «корзина с мячом», по диагностике умения работы в команде и деловых качеств. Обсуждение видеоролика игровой ситуации по выявлению лидерских качеств.	4
Тема 7. Управление развитием персонала	Тренинг «Управление приоритетами», «Тайм-менеджмент», «Работа в команде»	4
<b>Рубежный контроль</b>	Тестирование. Письменное эссе.	1
<b>ИТОГО</b>		15

## ЗАДАНИЯ НА СРМП И ГРАФИК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

№ задания	Содержание задания	Форма контроля	Срок сдачи
<b>Модуль 1</b>			
<b>Управление персонал-ресурсами: планирование и обеспечение потребности</b>			
1.	Задание: вопросы для обсуждения: -зачем персоналом нужно управлять? -что значит «управлять персоналом»? - от каких факторов зависит содержание стратегии управления персоналом?	Обсуждение вопросов темы	1-ая неделя
2	Задание: разработать «портрет» специалиста для вакантной должности; определить состав документации, которую должен представить кандидат; определить формы отбора специалиста из числа претендентов на вакантную должность, обосновать ее целесообразность.	Командная работа, мини-дебаты, рассмотрение практических ситуаций	3,4-ая неделя
3	Для конкретной должности/рабочего места предложить адекватную программу адаптации нового работника.	Мини-проект под условия конкретной ситуации	5 неделя
4	Задание: провести диагностику проблемных зон управления персоналом конкретной фирмы и дать оценку возможностей передачи функций HR-менеджмента на аутсорсинг.  <b>Рубежный контроль 1</b>	Командная работа  Контрольная работа в виде эссе на заданную тему	6,7-ая неделя
<b>Модуль 2</b>			
<b>Оценка и развитие персонала</b>			
5	Задание: на примере конкретной фирмы описать содержание процедуры оценки персонала	Презентация и защита командной работы	8,9-ая неделя
6	Задание: предложить (разработать) систему стимулирования посещаемости и успеваемости обучающихся.		10,-ая неделя
7	Задание: на примере конкретного предприятия дать характеристику системы формирования и развития кадрового резерва и управления служебным ростом специалистов  <b>Рубежный контроль 2</b>	Контрольная работа	11,12-ая неделя



### ЗАДАНИЯ НА СРМ И ГРАФИК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ\*

№ модуля	Модуль и тема задания	Содержание задания	Рекомендуем. литература	Формы контроля	Сроки сдачи
<b>Модуль 1</b>					
<b>Управление персонал-ресурсами: планирование и обеспечение потребности</b>					
1	Тема 1. Вводная лекция: эволюция кадрового менеджмента. Основы HR- менеджмента	Изучить материал по теме. Подготовиться к обсуждению вопроса: как стратегия управления персоналом фирмы связана со стратегией фирмы?		Обсуждение	1-ая неделя
	Тема 2. Планирование потребности в персонале. Набор и отбор кадров	Изучить материал по теме и для конкретной ситуации подготовить предложения по формам набора и отбора специалистов на конкретную должность. Обосновать для данной ситуации нецелесообразность использования других форм.		Командная презентация задания. Дискуссия.	3,4-ая неделя
	Тема 3. Ориентация новых работников и процесс их обучения	Изучить материал по теме. Из опыта конкретной организации привести практические примеры организации процесса адаптации новых работников.		Дебаты и обсуждение.	5 неделя
	Тема 4. Современные кадровые технологии	Изучить материал по теме. Из опыта конкретной организации привести практические примеры существующего или потенциально возможного использования таких кадровых технологий, как аутсорсинг и аутплейсмент. <b>Рубежный контроль 1</b>		Мини-эссе  Контрольная работа в виде экспресс-тестирования	6,7-ая неделя

<b>Модуль 2</b>					
<b>Оценка и развитие персонала</b>					
2	Тема 5. Организация заработной платы и стимулирование труда	Изучить материал по теме. Обосновать характер и содержание государственного регулирования заработной платы в Республике Казахстан. Из опыта конкретной организации привести практические примеры организации стимулирования труда персонала.		Обсуждение.	8,9-ая неделя
	Тема 6. Оценка персонала	Изучить материал по теме. Из опыта конкретной организации привести практические примеры проведения оценки персонала.			10-ая неделя
	Тема 7. Управление развитием персонала	Изучить материал по теме. Из опыта конкретной организации привести практические примеры организации программ развития персонала <b>Рубежный контроль 2</b>		Круглый стол, дебаты Контрольная работа в виде презентации и защиты командной работы	11,12-ая неделя

## Контрольные (экзаменационные) вопросы для итогового контроля знаний

- 1 Управление персоналом: состав и содержание основных понятий
- 2 Состав и содержание этапов управления персоналом организации
- 3 Кадровая политика: виды и их характеристика
- 4 Кадровая служба организации: роль кадровой службы и эволюция ее функций
- 5 Эволюция подходов к управлению персоналом организации
- 6 Персонал-технологии организации и их характеристика
- 7 Общие условия найма и их влияние на содержание процесса управления персоналом организации
- 8 Планирование персонала и его содержание
- 9 Набор кадров: цель и сущность набора, виды набора и их характеристика
- 10 Отбор кадров и его роль в управлении персоналом. Методы отбора и их характеристика
- 11 Оценка персонала: порядок организации, сущность и содержание
- 12 Адаптация персонала: назначение, виды и их характеристика
- 13 Организация заработной платы как этап управления персоналом
- 14 Диагностический подход к управлению персоналом
- 15 Мотивация и ее роль в управлении персоналом
- 16 Классификация мотивов и стимулов
- 17 Мотивационная модель и ее содержание
- 18 Виды карьеры и их характеристика
- 19 Содержание процесса управления карьерой в организации
- 20 Рынок труда и его влияние на содержание процесса управления персоналом организации
- 21 Результативность труда и его оценка
- 22 Аттестация персонала и рабочих мест
- 23 Формы развития персонала организации и их характеристика
- 24 Управление формированием кадрового резерва организации
- 25 Морально-психологический климат коллектива
- 26 Показатели количественного и качественного состава персонала и их характеристика
- 27 Механизмы стимулирования персонала
- 28 Система компенсации труда работников и ее характеристика
- 29 Сущность профессиональной ориентации и ее роль в управлении персоналом организации
- 30 Формы и механизмы государственного регулирования условий найма в Республике Казахстан

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

(имеется в библиотеке ИнЕУ)

### Основная:

- 1.Симонов С. Г. Теория и практика управления человеческими ресурсами предприятия в процессе его реструктуризации / С. Г. Симонов, Я. В. Невмержицкая. - Тюмень : ТюмГНГУ. 2011. - 122 с.
- 2 .Макарова И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Влехина, Л.М. Крайнова. - М. : Дело. 2010. - 124 с.
- 3.Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / Василенко С.В. - М. : Дашков и К. 2010. – 210 с.
- 4.Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика [Текст] : учебное пособие / Евтихов О.В. - СПб. : Речь. 2010. - 319 с.
- 5.Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум [Текст] : учебное пособие / Базаров Т.Ю. - М. : ЮНИТИ. 2009. - 239 с.
6. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для вузов / 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М. 2008. - 203с.

### Электронный ресурс:

7. Морозова И.Н. HR-менеджмент. Справочник менеджера по персоналу Изд-во: Феникс. 2006. 256с.
8. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента Изд-во: Дело. 2007. 232с.
9. Герчиков В. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. Изд-во: Инфра-М. 2008. 282с.
10. Баскина Т. Техники успешного рекрутинга. Изд-во: Альпина Бизнес Букс. 2008. 211с.
- 11.Хачатурян А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы. Изд-во: ЛКИ. 2008. 272с.
12. Бергер Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда Изд-во: Альпина Бизнес Букс. 2008. 761с.
13. Закаблуцкая Е. Управление персоналом. Руководитель и HR-специалист. Серия: Бизнес-технологии XXI век. Изд-во: Речь. 2009. 160с.
14. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. Новая роль HR-менеджера. Изд-во: Вильямс. 2009. 290с.
15. Мансуров Р. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. Серия: Фактор роста. Изд-во: БХВ-Петербург. 2011. 210с.
16. Минько М. Модель компетенций HR-менеджера. Изд-во: Альпина Паблшерз. 2010. 205с.
17. Краснова Н. HR-стратегия. Инструменты разработки и реализации. Серия: Кадровый бестселлер. Изд-во: Московская Финансово-Промышленная Академия. 2011. 120с.
18. Трудовой кодекс РК от 15.05.2007 г. № 251-III

### Дополнительная:

19. Брагина З. В. Управление персоналом: учебное пособие / З.В. Брагина, В.П. Дудяшова, З.Т. Каверина. М.: Кнорус. 2008. 128 с.
20. Глазов М. М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента: учебник для вузов/Глазов М.М., Фирова И.П., Истомина О.Н. СПб.: Андреев. ИД. 2007. 251с.
21. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. М.: Эксмо. 2007. 624 с.
22. Лукачёва Л. И. Управление персоналом. Курс лекций; практические задания: учебное пособие / Под ред. Ю. Анискина. - 2-е изд., стер. М.: Дашков и К. 2006 264 с.

23. Неларин Корнелиус. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. Издательство: Баланс Бизнес Букс. 2005. 610с.
24. Цветаев В.М. Кадровый менеджмент. Учебник. М.: 2005
25. Маренков Н.Л., Косаренко Н.Н. Управление персоналом организации. М.: 2005
26. Резник С.Д. и др. Персональный менеджмент. Практикум. М.: 2005
27. Апенько С.Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях.-М.: Информ-Знание, 2005

**Политика академического поведения обучающихся:**

- активно участвовать в учебном процессе
- выполнение самостоятельных заданий в установленные сроки
- активная работа в команде и участие в дискуссиях
- терпимость, доброжелательность, открытость.

**ВИДЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

В рамках читаемого курса, согласно «Положению о кредитной технологии». предусмотрены следующие виды контроля:

- текущий контроль - 60 баллов (в том числе 20 баллов рубежный контроль)
  - итоговый контроль - 40 баллов
- итого - 100 баллов

Итоговый контроль предусматривает проведение экзамена.

**Общая шкала оценки знаний**

Буквенная оценка	Цифровой эквивалент баллов	%-е содержание усвоения учебной дисциплины	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	отлично
A <sup>-</sup>	3,67	90-94	
B <sup>+</sup>	3,33	85-89	хорошо
B	3,0	80-84	
B <sup>-</sup>	2,67	75-79	
C <sup>+</sup>	2,33	70-74	удовлетворительно
C	2,0	65-69	
C <sup>-</sup>	1,67	60-64	
D <sup>+</sup>	1,33	55-59	
D	1,0	50-54	неудовлетворительно
F	0	0-49	