

**Факультет экономики, бизнеса и управления**

**Бакалаврская программа Бизнес администрирование**

**СИЛЛАБУС**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название учебного курса** |

|  |
| --- |
|  **Управление человеческими ресурсами** **Human resource management** |

 |
| **Код учебного курса** | **BUC018** |
| **Статус учебного курса** | Обязательный |
| **ECTS** | **5 ECTS** |
| **Семестр обучения** | V |
| **Язык обучения** | Русский |
| **Автор / авторы учебной программы****(Преподаватель, преподаватели, исполнители курсов)** | **Нона Гелиташвили, Доктор экономики, Афилированный профессор****Тел:** 557 26 06 55**E-mail:** nonagelita@yahoo.com, ngelitashvili@thu.edu.geКонсультация по договоренности, будет размещена на сайте. |
| **Цель учебного курса** | Целью курса является обучение студентов системе управления человеческими ресурсами в организации (планирование персонала, подбор персонала, политика найма, технология работы с персоналои=м, аспекты развития персонала и управление организационным поведением) и ее эффективному механизму функционирования для успешного достижения целей и задач организации. |
| **Прудпосылки допуска** | Принципы экономики - 1 |
| **Количество кредитов и распределение часов в соответствии с учебной нагрузкой студента (ECTS)** | **5 Кредиов ( 125 ч.)****Контактные часы – 50 ч.** * Лекция - 16 ч.
* Работа в группе - 29 ч.
* Промежуточный экзамен- 2 ч.
* Итоговый экзамен- 3 ч.

Часы на самостоятельную работу - 75 ч. |
| **Система оценки студента** | **Система оценки, существующая в Тбилисском Гуманитарном Учебном Университете, делится на следующие компоненты:**Из общего балла оценки (100 баллов) удельная доля промежуточной оценки суммарно составляет 60 баллов. Предусмотрена трехразовая оценка:* **активность студента** в течение учебного семестра **– 40 баллов;**
* **промежуточный экзамен – 20 баллов;**
* **заключительный экзамен, у**дельная доля которогосоставляет **40 баллов.**

В компоненте промежуточных оценок предел минимальной компетенции суммарно составляет минимум **21 балл**.Предел минимальной компетенции итоговой оценки составляет 50% от общей суммы заключительной оценки, то есть **20 баллов из 40**.**Система оценки допускает:****а) Положительную оценку пяти видов:****а.а)(А) Отлично –** 91-100 баллов оценки;**а.б)(В) Очень хорошо –** 81-90 баллов максимальной оценки;**а.в)(C) Хорошо –** 71-80 баллов максимальной оценки;**а.г)(D)Удовлетворительно** – 61-70 баллов максимальной оценки; **а.д) (E) Достаточно** –51-60 баллов максимальной оценки;**б) Отрицательную оценку двух видов:****б.а) (FX) Не сдал** – 41-50 баллов максимальной оценки, что означает следующее: студенту для сдачи предмета необходимо больше заниматься и ему предоставляется право после самостоятельных занятий один раз выйти на экзамен;**б.б) (F) Срезался** – 40 баллов и меньше максимальной оценки, что означает: проведенная студентом работа недостаточна и он должен заново изучить предмет.1. В случае получения одной из отрицательных оценок: **(FX) «не сдал»** - университет назначает дополнительный экзамен не позднее чем через 5 дней после объявления результатов заключительного экзамена, что будет отражено в экзаменационной таблице.
2. Оценка, полученная студентом на дополнительном экзамене, является окончательной оценкой студента, в которой не учитывается полученная на заключительном экзамене отрицательная оценка.

Если студент на дополнительном экзамене получил от 0 до 50 баллов, то в итоговой экзаменационной ведомости студенту оформляется оценка **(F) – 0 баллов**. |
| **Содержание учебного курса** | См. Приложение 1 |
| **Система оценки и показатели,****Критерии оценки знаний студентов** |

|  |
| --- |
| **Компоненты и формы оценки** |
| **Формы оценки:** | **Максимальный балл** |
| **Промежуточная оценка** | **60** |
| **Итоговая оценка**  | **40** |
| **Компоненты оценки** | **Количество** | **Максимальная оценка компонента** | **Максимальный балл** |
| **Промежуточная оценка** |  |  |  |
| Ситуционный анализ | **5** | **2** | **10** |
| Квиз | **2** | **2** | **4** |
| Презентация проекта | **1** | **5** | **5** |
| Устная презентация | **7** | **3** | **21** |
| Промежуточный экзамен(Комбинированный тест) | 1 | 20 | **20** |
| **Финальный экзамен**(Комбинированный тест) | **1** | **40** | **40** |
| **Критерии оценки** |
| **Ситуционный анализ – 10 баллов (5X2 = 10 баллов)** **(В течение семестра студенту дается 5 кейсов на рассмотрение)** |
| **Балл** | **Критерий** |
| 2 | Точно описывает данную бизнес-ситуацию, детально анализирует, оценивает и устанавливает причинно-следственные связи на основе полученных знаний; Делает соответствующие выводы; Может посмотреть на ситуацию с другой точки зрения и привести аналогичные примеры; |
| 1,5 | Точно описывает данную бизнес-ситуацию, детально анализирует, оценивает и устанавливает причинно-следственные связи на основе полученных знаний; Делает соответствующие выводы; Может привести похожие примеры; |
| 1 | Точно описывает заданную бизнес-ситуацию, детально анализирует, оценивает и устанавливает причинно-следственные связи на основе полученных знаний; Делает соответствующие выводы; |
| 0,5 | Описывает заданную бизнес-ситуацию, детально анализирует, оценивает и устанавливает причинно-следственные связи на основе полученных знаний; |
| 0 | Студент не участвует в процессе анализа бизнес-ситуации. |
|  |
| **Квиз (2X2 = 4 балла)****В течение семестра студенту дается 2 квиза. Квиз состоит из 10 вопросов.** **Общее количество баллов равно 2**. |
| **Балл** | **Критерий** |
| 0,2 | Студент выполнил домашнее задание |
| 0 | Студент не предъявил домашнее задание. |
|  **Презентация проекта (5 баллов)** |
| Балл | Критерии оценки содержания проекта |
| 5 | Студент отлично демонстрирует способность находить информацию/данные и критически анализировать, использует новейшую информацию, данные и литературу, блестяще делает комплексные оценки проблем и формулирует свои оригинальные выводы путем анализа и синтеза проблемных вопросов, определяет оптимальное направление решения проблем. |
| 4 | Студент демонстрирует очень хорошие навыки поиска информации /данных и критического анализа, использует новейшую информацию, данные и литературу, делает комплексную оценку проблем на высоком уровне и делает свои собственные выводы, анализируя и синтезируя проблемные вопросы, очень хорошо определяет оптимальные направления для решения проблем. |
| 3 | Студент демонстрирует умение находить информацию / данные и критически анализировать, использует новейшую информацию, данные и литературу, делает комплексную оценку проблем и делает собственные выводы, анализируя и синтезируя проблемные вопросы, хорошо определяет оптимальные направления решения проблем. |
| 2 | Студент удовлетворительно демонстрирует способность находить информацию / данные и критически анализировать, использует менее актуальную информацию, данные и литературу, оценивает проблемы и делает свои собственные выводы, анализируя и синтезируя проблемные вопросы, удовлетворительно определяет оптимальные направления для решение проблем. |
| 1 | Студент слабо демонстрирует способность находить информацию / данные и критически анализировать, мало использует последнюю информацию, данные и литературу, оценивает проблемы, но не может сформулировать собственные выводы путем анализа и обобщения проблемных вопросов и не может определить оптимальное направление решения проблем. |
| 0 | Студент не готовил проект |
| **Промежуточный экзамен (20 баллов)** |
| **Комбинированный тест - максимальная оценка 20 баллов** (Тест состоит из 5 закрытых теоретических и практических вопросов) |
| 1 | Ответ правильный |
| 0 | Ответ неправильный |
| **Студенту даются вопросы типа эссе (5X3) = 15.** |
|  |
| **Финальный экзамен (40 баллов)** |
| **Комбинированный тест - максимальная оценка 40 баллов** (Тест состоит из 40 открытых и закрытых теоретических и практических вопросов) |
| 1 | Ответ правильный |
| 0 | Ответ неправильный |

 |
| **Обязательная литература** | 1. Г. Десслер, «Управление персоналом» Учебное пособие. — М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015 – 802 с.

  |
| **Дополнительная литература** | 1. Армстронг Майкл. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. — СПб.: Питер, 2012.
2. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. — М.: Дашков и К°, 2013. [Электронный ресурс]
3. Иваницкая И.И. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. СЛИ, 2014.
4. Dessler, Gary. Human resource management. Florida International University. Description: Sixteenth Edition. |New York : Pearson, 2020
5. Human Resources Management, Robert L. Mathis, John H. Jackson. Cengage Learning.  15th Edition. 2016.
6. HR magazine:<http://www.hrmagazine.co.uk>, <http://www.personneltoday.com>
 |
| **Результаты обучения** | **Знание и осознание** - Студент:* **Описывает** политику, цели, принципы, задачи, методы управления человеческими ресурсами.
* **Выявляет** проблемы с человеческими ресурсами;
* **Обсуждает** методологию рекрутирования и отбора человеческих ресурсов;
* **Обсуждает** методологию оценки работы руководства и персонала.
* **Обсуждает** влияние организационной этики на важность управления персоналом.
* **Связывает** с практикой управления человеческими ресурсами и влиянием технологий на сотрудников;

**Навыки** - Студент:* **Прогнозирует** спрос и предложение на человеческие ресурсы;
* **Связывает** сущность психологических контрактов на продуктивность личности;
* **Оценивает** различными способами процесс текучести кадров и измеряет её;
* **Использует** на практике методы сохранения человеческих ресурсов;
* **Анализирует** внутренние и внешние источники рекрутирования;
* **Планирует** процесс отбора человеческих ресурсов;
* **Анализирует** этапы процесса тренингов и оценивает необходимость обучения;.
 |
| **Формы и методы обучения** |

|  |
| --- |
| **Методы учебы-обучения**  |
| Лекция |[x]
| Рабочая группа |[x]
| Практическая работа |[x]
| Лабораторная  |[ ]
| Практика |[ ]
| Курсовая работа/проект |[ ]
| Консультация |[x]
| Электронное обучение (E-learning) |[ ]
| Самостоятельная работа |[x]
| **Активность** |
| [x]  Дискуссия/дебаты; [x]  Групповая (collaborative) работа; [x]  Обучение основанное на проблеме (PBL); [ ]  Метод анализа случая (Case study); [ ]  Мозговой штурм (Brain storming); [ ]  Ролевые и ситуационные игры; [x]  Демонстративный метод; [x]  Метод индукции; [x]  Метод дедукции; [x]  Метод анализа; [x]  Метод синтеза; [x]  Вербальный метод; [x]  Метод письменной работы; [x]  Объяснотельно-разьяснительный метод; [ ]  Обучение, ориентированное на действия; [x]  Разработка проекта и презентация. |

 |

***Приложение 1***

**Содержание учебного курса**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Учебная неделя** | **Форма обучения** | **Количество часов** | **Тематика** | **Литература** |
| **I** | **Лекция** | 2 | **Глава 1. Стратегическая роль управления персоналом** * Работа менеджера по управлению персоналом
* Почему управление персоналом — одна из важнейших функций менеджера
* Линейные и кадровые аспекты управления человеческими ресурсами
* Процесс стратегического планирования
* Стратегическая роль персонала. Усиливающаяся роль HR
* Стратегическое управление персоналом. Роль сотрудников фирмы как стратегического партнера
 | * [1] - гл.: 1
 |
| **Групповая работа / семинар** | 1 | * Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **II** | **Лекция** | 1 | **Глава 2. Анализ работы*** Характер анализа работы
* Использование данных, полученных при анализе работы
* Этапы анализа работы
* Методы сбора информации для анализа работы: Интервью; Анкеты; Наблюдение; Дневник/журнал респондента
* Количественные методы анализа работы
* Составление должностных инструкций
* Ответственность и обязанности; Полномочия
* Новое место работы: составление должностных инструкций
* Стандарты исполнения и трудовые условия
 | * [1] – гл. 3
 |
| **Групповая работа / семинар** | 2 | * Устная презентация (1)
 |  |
| **III** | **Лекция** | 1 | **Глава 3. Планирование потребности в персонале и его пополнение** * Планирование потребности в персонале и прогнозирование
* Прогнозирование предложения внутренних кандидатов; Прогнозирование предложения внешних кандидатов
* Эффективный набор: Пирамида продуктивности набора
* «Внутренние» источники кандидатов: Нахождение внутренних кандидатов;
* Внешние источники кандидатов: Агентства по трудоустройству;
* Бюро, предоставляющие временных работников, и альтернативный набор кадров;
* Предприниматели + HR: расширение административной группы
 | * [1] – Гл. 4
 |
| **Групповая работа / семинар** | 2 | * Ситуационный анализ (1)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **IV** | **Лекция** | 1 | **Тема 4: Тестирование и отбор работников** * Почему так важен тщательный отбор?
* Основные принципы тестирования: Действенность; Достоверность
* Равные возможности трудоустройства в тестировании
* Личные права тестируемых и конфиденциальность тестов
* Типы тестов: Тесты на умственные способности; Тесты на двигательные и физические возможности
* Оценка личности и интересов
* WWW.HR.NET: использование Интернета для тестирования и отображения результатов
* Рабочие задания и имитации
 | * [1] – Гл. 5
 |
| **Групповая работа / семинар** | 2 | * Устная презентация (2);
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **V** | **Лекция** | 2 | **Тема 5. Интервьюирование кандидатов*** Основные характеристики интервью
* Типы интервью
* Стратегическое управление персоналом: работники Staples по информационным технологиям
* Проведение интервью
* WWW.HR.NET: интервью в режиме реального времени
* Полезны ли интервью? Что может подорвать полезность интервью?
* Невербальное поведение и управление впечатлениями
* Влияние личностных качеств: привлекательность, пол, раса
* Разработка и проведение эффективного интервью
* Структурированное ситуационное интервью
 | * [1] Гл. 6
 |
| **Групповая работа / семинар** | 1 | * Ситуационный анализ (2)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **VI** | **Лекция** | 1 | **Тема 6 (часть I): Подготовка и обучение работников** * Ориентирование работников; Почему важна ориентация
* Пять этапов процесса обучения и ориентирования персонала
* Анализ потребностей в обучении
* Анализ задач: оценка потребностей новых сотрудников в подготовке
* Анализ исполнения: оценка потребностей в подготовке текущих сотрудников
 | * [1] - Гл. 7
 |
| **Групповая работа / семинар** | 2 | * Квиз 1
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **VII** | **Лекция** | 2 | **Тема 6 (часть II): Подготовка и обучение работников** * Традиционные методы подготовки: Обучение на рабочем месте; Профессионально-техническое обучение
* Неформальное обучение
* Лекции; Программируемое обучение; Аудиовидеоинструменты; Моделируемое обучение
* Электронное обучение; Подготовка на основе компьютера; Дистанционное обучение и обучение с помощью Интернета.
 | [1] - Гл. 7 |
|  | **Групповая работа / семинар** | 1 | * Устная презентация (3)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **VIII** |  | 2 ч. | ***Промежуточный экзамен*****(1-7 темы)** |  |
| **IX** | **Лекция** | 2 | **Тема 7. Деловая оценка исполнения*** Процесс оценки
* Роль лиц среднего руководящего персонала
* Этапы проведения деловой оценки
* Методы деловой оценки: Метод графической шкалы оценок; Метод альтернативного ранжирования; Метод парного сравнения; Способ принудительного распределения
* Предприниматели + HR: деловая оценка в компании Glenroy
* Управление по целям (МВО)
* Деловая оценка, основанная на использовании компьютера и Сети Интернет
* Комбинирование методов
* Деловая оценка исполнения: проблемы оценки шкал
* WWW.HR.NET: избежание бумажной работы по программе 360-градусной обратной связи
 | * [1] - Гл. 9
 |
| **Групповая работа / семинар** | 1 | * Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **X** | **Лекция** | 1 | **Тема 8**: **Управление карьерой и справедливый подход*** Основы управления карьерой
* Роль продвижения по службе
* WWW.HR.NET: планирование карьеры и Интернет
* Роль персонала в управлении карьерой
* Управление продвижением и переводами на другие должности
* Новое место работы: продвижение и управление карьерой женщин
* Осуществление переводов
* Программы карьерного роста
* Оценки, ориентированные на карьеру
* Избежание незаконных оснований для увольнения
* Собеседование при увольнении
* Выход на пенсию
 | * [1] - Гл. 10
 |
| **Групповая работа / семинар** | 2 | * Устная презентация (4)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **XI** | **Лекция** | 2 | **Тема 9:** **Управление карьерой и справедливый подход*** Основы управления карьерой
* Роль продвижения по службе
* WWW.HR.NET: планирование карьеры и Интернет
* Роль персонала в управлении карьерой
* Управление продвижением и переводами на другие должности
* Новое место работы: продвижение и управление карьерой женщин
* Осуществление переводов
* Программы карьерного роста
* Оценки, ориентированные на карьеру
* Избежание незаконных оснований для увольнения
* Собеседование при увольнении

Выход на пенсию | * [1] - Гл. 10
 |
| **Групповая работа / семинар** | 1 | * Устная презентация (5)
* Ситуационный анализ (3)
 |  |
| **XII** | **Лекция** | 1 | **Тема 10**: **Разработка системы оплаты*** Определение уровней оплаты
* Влияние профсоюзов на решения об оплате
* Корпоративные цели и стратегия вознаграждения
* Равенство и его влияние на уровни оплаты
* Установление уровней оплаты
* Предприниматели + HR: разработка действенного плана зарплат
* Определение зарплаты руководителей и высокопрофессиональных работников
* Тенденции вознаграждения

Начисление зарплаты на основе квалификации | [1] - Гл. 11 |
|  | **Групповая работа / семинар** | 2 | * Ситуационный анализ (4)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **XIII** | **Лекция** | 1 | **Тема 11**:  **Оплата по результатам труда и финансовые поощрения*** Деньги и мотивация
* Исполнение обязанностей и оплата
* Типы поощрительных планов
* Поощрения менеджеров и руководителей
* Вознаграждения сотрудников отделов продаж
* WWW.HR.NET: программы вознаграждений «онлайн»
* Поощрение других профессиональных работников и лиц не руководящего состава
* Надбавки в качестве вознаграждения

Разработка более эффективных планов поощрений . | [1] - Гл. 12; |
|  | **Групповая работа / семинар** | 2 | * Устная презентация (6)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **XIV** | **Лекция** | 2 | **Тема 12**:  **Пособия и услуги*** Система выдачи пособий сегодня
* Оплата неотработанного времени
* Страховые пособия
* Пенсионные пособия
* Гибкие программы льгот
* Предприниматели + HR: льготы и аренда персонала.
 | [1] - Гл. 13; |
| **Групповая работа / семинар** | 1 | * Ситуационный анализ (5);
* Квиз 2
 |  |
| **XV** | **Лекция** | 2 | **Тема 13. Глобальное управление персоналом*** HR и интернационализация бизнеса
* Совершенствование международного трудоустройства посредством отбора
* Обучение и удержание международных работников
* Международные трудовые отношения.
* Безопасность и справедливое отношение за границей
* WWW.HR.NET: информационные системы по персоналу
* стратегическое управление персоналом
 | * [1] – Гл. 16
 |
| **Групповая работа / семинар** | 1 | * Устная презентация (7)
* Дискуссия/Дебаты
 |  |
| **XVI** | **Лекция** | 3 | **Презентация проекта** |  |
| **XVII -XVIII** - |  | 3 | **Итоговый экзамен** |  |
| **XIX -XX** |  |  | **Дополнительный экзамен** |  |