

**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](mailto:irmamolashkhia@mail.ru), [ngelitashvili@thu.edu.ge](mailto:ngelitashvili@thu.edu.ge)  Консультация 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 |  | | Рабочая группа |  | | Практическая работа |  | | Лабораторная |  | | Практика |  | | Курсовая работа/проект |  | | Консультация |  | | Электронное обучение (E-learning) |  | | Самостоятельная работа |  | | **Активность** | | | Дискуссия/дебаты;  Групповая (collaborative) работа;  Обучение основанное на проблеме (PBL);  Метод анализа случая (Case study);  Мозговой штурм (Brain storming);  Ролевые и ситуационные игры;  Демонстративный метод;  Метод индукции;  Метод дедукции;  Метод анализа;  Метод синтеза;  Вербальный метод;  Метод письменной работы;  Объяснотельно-разьяснительный метод;  Обучение, ориентированное на действия;  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** |  |