Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

Институт повышения квалификации и переподготовки

Факультет переподготовки специалистов образования

Кафедра дополнительного педагогического образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по научной работе БГПУ
_____А.В.Торхова
02.11 2015
рег № УД 35-03/02-196-2015 / УпрП от 02.11.2015

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление персоналом»
специальности переподготовки:
1-23 01 77 Психология управления
(квалификация: психолог-менеджер)
в соответствии с типовым учебным планом переподготовки,
утвержденным 11.05.2011 рег. № 25-12/390

Минск, 2015

Разработчик программы:

А.В. Маковчик, доцент кафедры частных методик факультета повышения квалификации специалистов образования ИПКиП БГПУ, кандидат психологических наук, доцент;

Рекомендована к утверждению:

Кафедрой дополнительного педагогического образования
Протокол заседания от 13.10.2015 № 9

Советом ИПКиП
Протокол заседания от 27.10. 2015 № 8

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина **«Управление персоналом»** предназначена для слушателей системы дополнительного образования специальности переподготовки 1-23 01 77 Психология управления **в объеме 104 часа**.

Цель дисциплины: ознакомить слушателей с современными методами управления персоналом и сформировать навыки анализа и оценки результатов деятельности подразделений по управлению персоналом в организациях.

Задачи дисциплины:

– сформировать общее представление о комплексе теоретических подходов и основных проблем современной науки управления человеческим и интеллектуальным капиталом;

– познакомить с ключевыми терминами и понятиями, основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики в организации;

– познакомить с практическими методами работы с людьми и процедурами принятия эффективных кадровых решений;

– познакомить с накопленным наукой опытом по адаптации человеческих ресурсов в организации, максимизации его эффективной деятельности, его профессиональному и личностному развитию.

Методы и средства обучения: анализ проблемных и жизненных ситуаций, дискуссия, круглый стол, творческое задание, работа в малых группах, деловая и обучающая игра, работа с наглядными пособиями, видео- и аудио-материалами, кейс-метод, методы работы с текстом, метод наблюдения и самонаблюдения, исследовательский метод, устный и письменный контроль, самоконтроль, метод тестов.

Слушатели должны знать:

– концепцию управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом, нормативно-методическое обеспечение управления персоналом организации или учреждения;

– необходимые предпосылки обеспечения деятельности системы управления персоналом, основные формы работы с персоналом, принципы и способы управления конфликтами в коллективе;

– сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала;

– сущность, задачи и факторы планирования карьеры, содержание процессов индивидуального и организационного планирования карьеры,

последовательность и правила прохождения отдельных этапов трудоустройства;

– цели и факторы обучения и развития персонала, формы и виды развития сотрудников, методы обучения сотрудников, принципы и содержание организационного развития технологию проектирования обучающейся организации;

– механизм оценки деятельности сотрудников, сущность, цели, объект, предмет и субъектов оценки, методы оценки деятельности, содержание процедуры оценки деятельности, правила проведения оценочного интервью.

Слушатели должны уметь:

– систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом;

– проводить системный анализ управления персоналом организации;

– проводить оперативные расчеты потребности в персонале, состояния и движения кадров;

– разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом;

– применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации;

– обосновывать выводы и предложения по совершенствованию технологий управления персоналом.

Формы проведения занятий: лекции, практические занятия, семинарские занятия.

Форма текущей аттестации – экзамен.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Тема 1. Методологические основы теории управления персоналом

Предмет и задачи изучения дисциплины. Место и роль дисциплины в системе подготовки специалиста по управлению персоналом. Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Современные подходы к управлению персоналом. Модель управления человеческими ресурсами. Экономическая, организационная и социальная парадигмы управления персоналом. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран. Субъекты управления персоналом. Методы управления персоналом: экономические, распорядительские, социально-психологические.

Тема 2. Персонал предприятия как объект управления

Персонал как ресурс организации. Промышленно-производственный и непроизводственный персонал. Основные этапы управления персоналом: традиционный, индустриальный и постиндустриальный. Структура персонала. Понятие персонального потенциала и потенциала персонала (кадрового потенциала). Кадровый потенциал службы управления персоналом. Кадровый цикл.

Тема 3. Система управления персоналом в организации

Персонал и система управления персоналом. Задачи, требования, типовая структура системы управления персоналом. Функции службы управления персоналом. Распределение обязанностей между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Виды организационных структур управления персоналом. Проектирование функциональной и иерархической структуры. Деятельность по управлению персоналом: планирование персонала, поиск, отбор и набор персонала; адаптация, обучение и мотивация персонала; оценка труда и аттестация персонала, организация труда, управление коммуникациями и отношениями; планирование карьер. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом.

Тема 4. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом

Кадровое обеспечение системы управления персоналом: факторы, определяющие количественный состав службы управления персоналом, методы расчета численности специалистов по управлению персоналом, факторы, определяющие качественный состав службы управления персоналом. Методы формирования кадрового состава. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом: цель

делопроизводственного обеспечения, делопроизводственные функции системы управления персоналом, требования к оформлению документов, основные действующие государственные стандарты. Анализ деятельности и должностные инструкции. Информационное обеспечение системы управления персоналом: содержание информационного процесса управления персоналом, виды решений по объему, размещению и формам движения информации. Техническое обеспечение системы управления персоналом: цель технического обеспечения, состав технических средств управления персоналом, факторы роста эффективности управления персоналом при использовании технических средств, исходными данными для выбора технических средств, последовательность выбора технических средств.

Тема 5. Основы стратегического управления персоналом

Стратегическое управление: цель, задачи, виды. Факторы стратегического управления персоналом. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом. Уровень разработки и реализации стратегии: уровень организации; уровень подразделений предприятия; уровень отдельного работника. Компоненты стратегии управления человеческими ресурсами. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами. Практика формирования резерва персонала управления.

Тема 6. Планирование персонала в организации

Основы, виды и подразделы планирования персонала. Особенности планирования персонала на предприятиях Республики Беларусь. Разработка кадровой политики организации, ее основные этапы. Управление по целям (Management by Objectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом: сущность, этапы MBO. Принципы установления целей. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

Тема 7. Поиск, отбор и набор персонала: современные методы и инструменты

Отбор персонала при приеме на работу: сущность, этапы, методы. Интервью с претендентами на вакантную должность: типы, содержание, процесс и результативность. Маркетинг персонала: источники набора персонала и критерии их выбора, реклама вакансий. Исходная информация для отбора и найма персонала и ее разработка. Принципы набора и отбора

персонала. Цель, задачи, исполнители и проблемы набора и отбора персонала. Факторы набора и отбора персонала. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение; обращения в институты и другие учебные заведения; государственные агентства занятости; частные агентства по трудоустройству и по подбору персонала и др.. Отборочное собеседование: назначение, требования, подготовка, проведение, принятие решения. Нетрадиционные методы отбора персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

Тема 8. Трудовая адаптация персонала

Трудовая адаптация персонала: сущность, направления, стадии, виды. Управление адаптацией: структурное закрепление функции адаптации, технология адаптации, информационное обеспечение процесса адаптации. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы.

Тема 9. Технология управления развитием и обучением персонала

Задачи, основные тенденции и предпосылки развития персонала. Методы развития персонала. Система и последовательность развития персонала. Стратегическое развитие персонала. Профессиональное обучение: понятие, цели, требования, формы, основные этапы. Определение потребности в обучении: методы, процедура. Анализ потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников. Формирование бюджета профессионального обучения: подходы, расчет. Определение целей профессионального обучения и критериев оценки его эффективности. Составление учебных планов и разработка программы профессионального обучения: подходы, принципы. Методы профессионального обучения и их выбор. Организация и контроль процесса обучения. Оценка результатов профессионального обучения. Повышение квалификации персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль, оценка. Профессиональная переподготовка персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль.

Тема 10. Современные методы оценки труда и аттестации персонала в организации

Понятие и значение оценки персонала в кадровом менеджменте. Основные подходы и требования к оценке персонала в организации. Содержание и виды оценки человеческого капитала. Критерии оценки человеческого капитала. Типология критериев. Методы оценки

персонала: оценка с использованием стандартов и нормативов, оценка на основании письменных характеристик, метод шкалирования, методы ранжирования, метод заданного распределения, метод альтернативных характеристик, оценка с использование показателей управления по целям, метод опроса сотрудников, метод тестов.

Аттестация в системе управления персоналом: сущность, этапы аттестации, алгоритм подготовки и проведения, документация. Аттестационная комиссия: формирование, регламент работы. Критерии оценки, применяемые при проведении аттестации (результаты работы, профессиональные компетенции, профессионально значимые качества и пр.). Аттестационная беседа, ее цели и организация. Способы ведения беседы. Факторы повышения эффективности оценочной беседы. Типичные ошибки при оценке человеческих ресурсов.

Тема 11. Система мотивации и стимулирования персонала в организации

Сущность понятия «мотивация персонала» и этапы процесса формирования мотивации. Характеристика содержательных теорий мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга). Процессуальные теории мотивации: теория ожидания (В. Врума); теория справедливости (Л. Портера-Э. Лоулери); теории, основанные на отношении человека к труду (Д. МакГрегора, У. Оучи).

Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда. Методы мотивации персонала: административные, экономические, социально-психологические методы. Убеждение как метод мотивации. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул». Этапы процесса стимулирования. Условия эффективности системы стимулирования.

Тема 12. Организационная культура как объект управленческой деятельности

Понятие «культура организации». Основы организационной культуры в системе управления. Исторические типы организационной культуры, их характеристика. Основные компоненты и составляющие культуры организации. Формирование и развитие команд. Сущность и теории лидерства. Современные подходы к лидерству и его элементы. Типы лидеров и модели лидерства. Стили руководства организациями. Зависимость стиля руководства от ситуации. Этика в работе менеджера по персоналу.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ

1. Стратегическое управление: цель, задачи, виды. Факторы стратегического управления персоналом. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом (*осн.:* [2, с. 93–117]; *доп.:* [3, с. 24–32], [5, с. 12–33]).

2. Методы набора. Нетрадиционные методы отбора персонала. Соблюдение правовых норм при приеме (*осн.:* [1, с. 93–100]; *доп.:* [3, с. 26–32], [7, с. 65–71]).

3. Отбор персонала при приеме на работу: сущность, требования, этапы. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом (*осн.:* [3, с. 25–30]; *доп.:* [1, с. 64–70]).

4. Маркетинг персонала: источники набора персонала и критерии их выбора, реклама вакансий. Исходная информация для отбора и найма персонала и ее разработка. Принципы набора и отбора персонала (*осн.:* [4, с. 117–128]; *доп.:* [1, с. 20-29], [8, с. 67–75]).

5. Трудовая адаптация персонала: сущность, направления, стадии, виды. Управление адаптацией (*осн.:* [5, с. 88–99]; *доп.:* [3, с. 58–66]).

6. Деловая карьера: понятие, цели, виды, этапы. Управление развитием карьеры. Планирование и подготовка резерва руководителей. Выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом (*осн.:* [1, с. 53–80]; *доп.:* [2, с. 118–123]).

7. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом (*осн.:* [3, с. 16–27]; *доп.:* [8, с. 24–60], [13, с. 32–33]).

8. Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Современные подходы к управлению персоналом. Модель управления человеческими ресурсами (*осн.:* [4, с. 93–112]; *доп.:* [4, с. 89–109], [9, с. 312–330]).

9. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда (*осн.:* [5, с. 15–33]; *доп.:* [6, с. 94–123], [7, с. 300–307]).

10. Кадровое обеспечение системы управления персоналом (*осн.:* [1, с. 63–70]; *доп.:* [4, с. 157–163]).

11. Деятельность по управлению персоналом: управление коммуникациями и отношениями (*осн.:* [2, с. 24–37]; *доп.:* [8, с. 66–75]).

12. Содержание и виды оценки человеческого капитала. Критерии оценки человеческого капитала. Типология критериев (*осн.:* [5, с. 13–17]; *доп.:* [14, с. 204–232]).

13. Повышение квалификации персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль, оценка. Профессиональная переподготовка персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль (*осн.:* [4, с. 123–132]; *доп.:* [12, с. 24–32]).

14. Проблемы трудовой мобильности и кадровых перемещений (*осн.:* [4, с. 59–62]; *доп.:* [6, с. 182–197], [13, с. 32–48]).

15. Маркетинг персонала: источники набора персонала и критерии их выбора, реклама вакансий. Исходная информация для отбора и найма персонала и ее разработка (*осн.:* [2, с. 13–25]; *доп.:* [3, с. 204–232], [7, с. 159–164]).

16. Этика в работе менеджера по персоналу (*осн.:* [2, с. 33–37]; *доп.:* [8, с. 204–232]).

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет и задачи изучения дисциплины. Место и роль дисциплины в системе подготовки специалиста по управлению персоналом.
2. Эволюция объекта и предмета управления персоналом как науки. Современные подходы к управлению персоналом. Модель управления человеческими ресурсами.
3. Экономическая, организационная и социальная парадигмы управления персоналом. Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран. Субъекты управления персоналом.
4. Методы управления персоналом: экономические, распорядительские, социально-психологические.
5. Персонал как ресурс организации. Промышленно-производственный и непроизводственный персонал.
6. Основные этапы управления персоналом: традиционный, индустриальный и постиндустриальный. Структура персонала.
7. Понятие персонального потенциала и потенциала персонала (кадрового потенциала).
8. Кадровый потенциал службы управления персоналом. Кадровый цикл.
9. Персонал и система управления персоналом. Задачи, требования, типовая структура системы управления персоналом. Функции службы управления персоналом.
10. Распределение обязанностей между линейными руководителями и специалистами по управлению персоналом. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.
11. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Виды организационных структур управления персоналом.
12. Проектирование функциональной и иерархической структуры организации.
13. Деятельность по управлению персоналом: планирование персонала, поиск, отбор и набор персонала; адаптация, обучение и мотивация персонала; оценка труда и аттестация персонала, организация труда, управление коммуникациями и отношениями; планирование карьер.
14. Методическое и нормативное обеспечение проектирования организационных структур управления персоналом.
15. Кадровое обеспечение системы управления персоналом.
16. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
17. Анализ деятельности и должностные инструкции.
18. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
19. Техническое обеспечение системы управления персоналом.

20. Стратегическое управление: цель, задачи, виды. Факторы стратегического управления персоналом. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом.

21. Уровень разработки и реализации стратегии: уровень организации; уровень подразделений предприятия; уровень отдельного работника. Компоненты стратегии управления человеческими ресурсами.

22. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами. Практика формирования резерва персонала.

23. Основы, виды и подразделы планирования персонала. Особенности планирования персонала на предприятиях Республики Беларусь.

24. Разработка кадровой политики организации, ее основные этапы. Управление по целям (Management by Objectives – MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом: сущность, этапы MBO.

25. Принципы установления целей. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.

26. Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.

27. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели.

28. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

29. Отбор персонала при приеме на работу: сущность, этапы, методы. Интервью с претендентами на вакантную должность: типы, содержание, процесс и результативность.

30. Маркетинг персонала: источники набора персонала и критерии их выбора, реклама вакансий. Исходная информация для отбора и найма персонала и ее разработка.

31. Принципы набора и отбора персонала.

32. Цель, задачи, исполнители и проблемы набора и отбора персонала. Факторы набора и отбора персонала.

33. Методы набора. Нетрадиционные методы отбора персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

34. Трудовая адаптация персонала: сущность, направления, стадии, виды. Управление адаптацией.

35. Факторы, влияющие на скорость адаптационных процессов. Условия успешной адаптации. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.

36. Особенности адаптации руководителей. Стратегии начала работы в новой должности. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы.

37. Задачи, основные тенденции и предпосылки развития персонала. Методы развития персонала. Система и последовательность развития персонала.

38. Стратегическое развитие персонала. Профессиональное обучение: понятие, цели, требования, формы, основные этапы.

39. Определение потребности в обучении персонала: методы, процедура. Анализ потребностей в обучении персонала: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников.

40. Формирование бюджета профессионального обучения персонала: подходы, расчет.

41. Определение целей профессионального обучения и критериев оценки его эффективности. Составление учебных планов и разработка программы профессионального обучения: подходы, принципы.

42. Методы профессионального обучения и их выбор. Организация и контроль процесса обучения. Оценка результатов профессионального обучения.

43. Повышение квалификации персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль, оценка. Профессиональная переподготовка персонала: понятие, формы, планирование, организация, контроль.

44. Понятие и значение оценки персонала в кадровом менеджменте. Основные подходы и требования к оценке персонала в организации.

45. Содержание и виды оценки человеческого капитала. Критерии оценки человеческого капитала. Типология критериев.

46. Методы оценки персонала.

47. Аттестация в системе управления персоналом: сущность, этапы аттестации, алгоритм подготовки и проведения, документация.

48. Аттестационная комиссия: формирование, регламент работы. Критерии оценки, применяемые при проведении.

49. Аттестационная беседа, ее цели и организация. Способы ведения беседы. Факторы повышения эффективности оценочной беседы. Типичные ошибки при оценке человеческих ресурсов.

50. Сущность понятия «мотивация персонала» и этапы процесса формирования мотивации.

51. Характеристика содержательных теорий мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга).

52. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания (В. Врума); теория справедливости (Л. Портера-Э. Лоулери); теории, основанные на отношении человека к труду (Д. МакГрегора, У. Оучи).

53. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда.

54. Методы мотивации персонала: административные, экономические, социально-психологические методы. Убеждение как метод мотивации персонала.

55. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Варианты применения модели «Стимул-Мотивация». Этапы процесса стимулирования. Условия эффективности системы стимулирования.

56. Понятие «культура организации». Основы организационной культуры в системе управления. Исторические типы организационной культуры, их характеристика.

57. Основные компоненты и составляющие культуры организации. Формирование и развитие команд.

58. Сущность и теории лидерства. Современные подходы к лидерству и его элементы. Типы лидеров и модели лидерства.

59. Стили руководства организациями. Зависимость стиля руководства от ситуации.

60. Этика в работе менеджера по персоналу.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная:

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров. – М. : Академия, 2010. – 230 с.
2. Беляцкий, Н. П. Управление человеческими ресурсами : учеб.-метод. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : ФУАинформ, 2006. – 319 с.
3. Брасс, А. А. Управление персоналом : курс лекций / А. А. Брасс. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. – 199 с.
4. Гришко, Н. И. Управление персоналом : учеб.-практ. пособие / Н. И. Гришко. – Минск : БГЭУ, 2000. – 94 с.
5. Грэхем, Х. Т. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов / Х. Т. Грэхем. – М. : Юнити-Дана, 2003. – 598 с.
6. Егоршин, А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : Нимб, 2005. – 720 с.
7. Петрович, М. В. Управление организацией : учеб. пособие / М. В. Петрович [и др.]. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2012. – 432 с.
8. Седегов, Р. С. Управление персоналом : курс лекций / Р. С. Седегов, А. А. Брасс. – Изд. 2-е. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2004. – 174 с.
9. Стадник, А. Оценка персонала: путеводитель по кадровому менеджменту / А. Стадник. – М. : Бегин групп, 2005. – 180 с.
10. Траут, Дж. Сила простоты: руководство по успешным бизнес-стратегиям / Дж. Траут, С. Ривкин. – СПб. : Питер, 2007. – 240 с.
11. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. –3-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2006. – 638 с.
12. Управление персоналом: от фактов настоящего к возможностям будущего : учеб. пособие / А. А. Брасс [и др.]. – Минск : Технопринт, 2002. – 388 с.
13. Ермалович, Л. П. Управление персоналом : учеб.-метод. комплекс / Л. П. Ермалович. – Минск : БГУ, 2005. – 212 с.
14. Березовская, Т. П. Формирование управленческой команды : пособие / Т. П. Березовская. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – 118 с.
15. Хэнна, Д. Лидерство на все времена: Результаты сегодня – наследие на века / Д. Хэнна. – М. : Альпина бизнес-букс, 2007. – 425 с.
16. Шаталова, Н. И. Трудовой потенциал работника / Н. И. Шаталова. – М. : Юнити-Дана, 2003. – 399 с.
17. Щекин, Г. В. Теория и практика управления персоналом / Г. В. Щекин. – Киев : МАУП, 2003. – 278 с.

Дополнительная:

1. Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : Инфра-М, 2006. – 267 с.

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – Изд. 8-е. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.

3. Григорьев, В. П. Управление персоналом: процессный подход : учеб. пособие / В. П. Григорьев, Д. П. Соловьев. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. – 108 с.

4. Ильина, Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л. О. Ильина. – М. : Феникс, 2008. – 196 с.

5. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами / Л. В. Карташова. – М. : Инфра-М, 2009. – 258 с.

6. Коул, Джералд. Управление персоналом в современных организациях / Джералд Коул ; пер. с англ. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 352 с.

7. Кремень, М. А. Пути эффективного руководства / М. А. Кремень. – Минск : Беларуская навука, 2000. – 382 с.

8. Магура, М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа "Интел-Синтез"», 2001. – 376 с.

9. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. – М. : Дело, 2008. – 264 с.

10. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом. Исследование, оценка, обучение / Е. Б. Моргунов. – М. : Юрайт, 2011. – 311 с.

11. Одегов, Ю. Г. Стратегическое управление персоналом : учеб. пособие / Ю. Г. Одегов, Д. П. Соловьев. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2004. – 100 с.

12. Собчик, Л. Н. Управление персоналом и психодиагностика / Л. Н. Собчик. – М. : Боргес, 2010. – 158 с.

13. Соловьев, Д. П. Управление персоналом (анализ работы и подготовка требований к кандидатам на должность) : учеб. пособие / Д. П. Соловьев. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2003. – 80 с.

14. Спенсер, Лайл М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер. – М : HIPPO, 2004. – 384 с.

15. Травин, В. В. Управление человеческими ресурсами / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Дело, 2009. – 239 с.

16. Ульрих, Д. Эффективное управление персоналом: новая Роль HR-менеджера в организации / Д. Ульрих ; пер. с англ. – М. : ООО "И.Д.Вильямс", 2007. – 304 с.

17. Управление персоналом / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Экзамен, 2006. – 254 с.

18. Щегорцов, В. Антикризисное управление человеческими ресурсами / В. Щегорцов [и др.] ; под ред. В. Щегорцова. – М. : Новости, 2010. – 312 с.