

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«Самарский государственный экономический университет»

Институт

Менеджмента

Кафедра

Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ

(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.Б.29 Кадровое планирование

Основная профессиональная образовательная программа

Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина **Кадровое планирование** входит в базовую часть блока Б1 Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Бухгалтерский учет, Теория вероятностей и математическая статистика, Основы делопроизводства

Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление занятостью, Подбор персонала, Движение трудовых ресурсов, Документационное обеспечение управления персоналом

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины **Кадровое планирование** в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-8 - способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ОПК-8	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ОПК8з1: нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности, социально-экономические проблемы организации	ОПК8у1: применять нормативные правовые документы при анализе социально-экономические проблем и процессов в организации	ОПК8в1: основами организационно-управленческих навыков для разработки программ развития персонала
	ОПК8з2: методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; инновационные методы и приёмы управления, позволяющие достигать организации эффективных результатов	ОПК8у2: использовать организационно-управленческие и экономические решения для разработки алгоритма их реализации и достижения эффективного результата, нести ответственность за результаты принятых решений	ОПК8в2: методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-16 - владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-16	Знать	Уметь	Владеть

			(иметь навыки)
	ПК1бз1: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК1бу1: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием	ПК1бв1: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации; методами анализа и подбора персонала
	ПК1бз2: стратегии повышения конкурентоспособности организации; методы оценки конкурентоспособности	ПК1бу2: оценивать конкурентоспособность стратегии и экономическую эффективность деятельности организации; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации в области подбора и привлечения персонала	ПК1бв2: методами оценки конкурентоспособности стратегии организации; способностью осуществлять имиджевые мероприятия в области подбора и привлечения персонала

ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-3	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК3з1: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	ПК3у1: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом	ПК3в1: навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала
	ПК3з2: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала	ПК3у2: разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	ПК3в2: методами деловой оценки персонала при найме и умениями применять их на практике

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 4
Контактная работа, в том числе:	74.3/2.06
Занятия лекционного типа	36/1
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	51.7/1.44
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 5
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа, в том числе:	126.7/3.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Кадровое планирование представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
1.	Теоретико-методологические основы кадрового планирования	4	2			10	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
2.	Оперативный план работы с персоналом	32	34			41,7	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1,

							ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
	Контроль	18					
	Итого	36	36	0.3	2	51.7	

заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
Практич. занятия							
1.	Теоретико-методологические основы кадрового планирования	2	1			30	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
2.	Оперативный план работы с персоналом	2	3			96,7	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
	Контроль	7					
	Итого	4	4	0.3	2	126.7	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1	Теоретико-методологические основы кадрового планирования	лекция	Тема 1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
		лекция	Тема 2. Факторы кадрового планирования
2.	Оперативный план работы с персоналом	лекция	Тема 3. Планирование потребности в персонале: количественная и качественная
		лекция	Тема 4. Уровни кадрового планирования
		лекция	Тема 5. Этапы оперативного плана работы с персоналом
		лекция	Тема 6. Основы планирования работы с персоналом по функциям управления

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1	Теоретико-методологические основы кадрового планирования	практическое занятие	Тема 1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
		практическое занятие	Тема 2. Факторы кадрового планирования
2.	Оперативный план работы с персоналом	практическое занятие	Тема 3. Планирование потребности в персонале: количественная и качественная
		практическое занятие	Тема 4. Уровни кадрового планирования
		практическое занятие	Тема 5. Этапы оперативного плана работы с персоналом
		практическое занятие	Тема 6. Основы планирования работы с персоналом по функциям управления

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теоретико-методологические основы кадрового планирования	- тестирование
2.	Оперативный план работы с персоналом	- тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477357>

Дополнительная литература

1. Симонова М.В. Качество рабочей силы как основа инновационного развития [Электронный ресурс] : монография / О. Ф. Чистик. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2015. - 125 с. - ISBN 978-5-94622-575-5. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>
2. Симонова, М.В. Разработка концепции формирования и развития трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации [Электронный ресурс] : монография. - Самара : Самар. гос. экон. ун-т., 2014. - 83 с. - ISBN 978-5-94622-527-4. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452413>

Литература для самостоятельного изучения:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд.-Питер. -2015 -848с. - ISBN 978-5-496-01668-1 – Электронное издание. - Айбукс <http://ibooks.ru/product.php?productid=344103>.
2. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013 – МО. - ISBN 978-5-394-02048-3- Электронное издание. – <http://ibooks.ru/product.php?productid=28918>
3. Кафидов В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2012 – Гриф УМО. – ISBN 978-5-459-00875-3 – Электронное издание – <http://ibooks.ru/product.php?productid=26282>
4. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрифанова, и. А. Эсаулова. Под ред. А. Я. Кибанова. – УМО. – М.: ИНФРА-М, 2014).
5. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник - 4-е изд. (ГРИФ) М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014.
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст]: учебное пособие. / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – УМО. – М.: ИНФРА-М, 2014.
7. Лукичева Л.И. Управление персоналом. Учебное пособие. 6-е изд. Гриф УМО. ISBN 978-5—370-01892-3. М.: Омега-Л, 2011 – Электронное издание. - <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22157>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. 1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Кадровое планирование:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-8 - способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ОПК8з1: нормативные правовые акты, необходимые в профессиональной деятельности, социально-экономические проблемы организации	ОПК8у1: применять нормативные правовые документы при анализе социально-экономические проблем и процессов в организации	ОПК8в1: основами организационно-управленческих навыков для разработки программ развития персонала
Повышенный	ОПК8з2: методы анализа социально-экономических проблем и процессов в организации; инновационные методы и приёмы управления, позволяющие достигать организации эффективных результатов	ОПК8у2: использовать организационно-управленческие и экономические решения для разработки алгоритма их реализации и достижения эффективного результата, нести ответственность за результаты принятых решений	ОПК8в2: методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-16 - владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК16з1: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК16у1: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием	ПК16в1: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации; методами анализа и подбора персонала

Повышенный	ПК16з2: стратегии повышения конкурентоспособности организации; методы оценки конкурентоспособности	ПК16у2: оценивать конкурентоспособность стратегии и экономическую эффективность деятельности организации; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации в области подбора и привлечения персонала	ПК16в2: методами оценки конкурентоспособности стратегии организации; способностью осуществлять имиджевые мероприятия в области подбора и привлечения персонала
------------	--	---	--

ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК3з1: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	ПК3у1: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом	ПК3в1: навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала
Повышенный	ПК3з2: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала	ПК3у2: разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	ПК3в2: методами деловой оценки персонала при найме и умениями применять их на практике

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теоретико-методологические основы кадрового планирования	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2	Тестирование, Устный/письменный опрос	Экзамен
2.	Оперативный план работы с персоналом	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2,	Тестирование, Устный/письменный опрос	Экзамен

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля**Вопросы для устного/письменного опроса**

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретико-методологические основы кадрового планирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели, задачи и сущность кадрового планирования на предприятии. Объект кадрового планирования и принципы его организации на предприятии. 2. Функции подразделений по планированию кадровой работы на предприятии. 3. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. 4. Кадровое планирование в интересах организации. Кадровое планирование в интересах персонала. 5. Задачи, стоящие перед кадровым планированием. Интегрирование кадрового планирования в общий процесс планирования организации – условие эффективности планов. 6. Цели и задачи кадрового планирования. 7. Классификация факторов, оказывающих влияние на планирование персонала. 8. Характеристика внешних факторов: конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика, проводимая в стране и в мире и т.д. 9. Характеристика внутренних факторов: объем производства и сложность изготавливаемой продукции, уровень прогрессивности технологии, организации производства, труда и управления, текучесть кадров и т.д. 10. Ранжирование факторов и методы определения степени влияния их на кадровое планирование. 11. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале.

Оперативный план работы с персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. 2. Планирование привлечения персонала и адаптации персонала. 3. Планирование использования и аттестации персонала. 4. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. 5. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. 6. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. 7. Планирование расходов на персонал организации. 8. Планирование высвобождения, сокращения персонала. 9. Тактическое планирование как среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления. 10. Оперативное кадровое планирование. 11. Оперативный план работы с персоналом 12. Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии. Информация для кадрового планирования. 13. Содержание разделов плана: планирование потребности в кадрах; планирование привлечения, адаптации и высвобождение персонала; планирование использования персонала; планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров; планирование деловой карьеры, кадрового резерва; планирование расходов на персонал предприятия. 12. Изменение работы по планированию персонала в связи с внедрением профессиональных стандартов. 13. Виды оценки потребности в персонале. Общая и дополнительная потребность в персонале. 14. Оперативная потребность в персонале, учет факторов текучести персонала и интенсивности производства. 15. Расчет долгосрочной потребности в персонале. Анализ рабочих мест и методы анализа. 16. Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. 17. Взаимосвязь количественных и качественных потребностей в персонале. 18. Показатели качественной потребности в персонале. Построение специальных моделей для определения качественной потребности в персонале. 19. Основы планирования работы с персоналом по функциям управления 20. Стратегическое планирование. Его зависимость от внешних факторов и от стратегического планирования организации. 14. Существенные задачи стратегического планирования: своевременное распознавание главных тенденций развития; качественная оценка этих тенденция
--------------------------------------	---

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылкой на ЭИОС с тестами)
<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

1. Кадровое планирование осуществляется в интересах
 - организации
 - безработных граждан
 - персонала
 - государства

2. Сущность планирования персонала заключается в...

- В выявлении потребности в персонале
- В мероприятиях по привлечению персонала
- В стимулировании мотивации персонала к работе
- В определении требований к персоналу

3. Качественная потребность персонала заключается в...

- численности персонала, необходимой для выполнения организационных задач сейчас
- численности персонала, необходимой для выполнения организационных задач в будущем
- потребность в определенных специалистах
- потребность в определенном количестве персонала постоянно

4. Количественная потребность персонала заключается в...

- разнице между необходимым количеством персонала и оттоком его за некоторый период
- разнице между необходимым количеством персонала и притоком его за некоторый период
- потребности в специалистах определенной квалификации
- чистой потребности персонала, исчисленной сравнением между количеством персонала для выполнения задач сейчас и вероятного прогноза наличия персонала

5. Валовой потребностью в персонале называется...

- численность сотрудников, прогнозируемая на ближайшие три года
- численность сотрудников, необходимая для выполнения задач сейчас и в ближайшем будущем
- численность сотрудников, рассчитанная на основе оттока и притока сотрудников за период
- избыток персонала, рассчитанный за определенный период

6. Определение соответствия работника занимаемой должности, отзыв о его достоинствах, достижениях, способностях, служебном поведении — это ...

- профотбор;
- подбор;

7. Выберите наиболее точное определение кадрового планирования:

- определение кадровых потребностей в количественном, качественном, временном и пространственном измерении, необходимых для выполнения задач, достижения целей предприятия
- система комплексных решений и мероприятий по реализации целей предприятия
- обеспечение высокого уровня квалификации работников
- нет верного ответа

8. Задачами кадрового планирования являются

- разработка основ будущей кадровой политики организации
- разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации
- обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и соответствующей квалификацией персонала, необходимого для достижения целей предприятия
- определение конкретных целей и задач организации, вытекающих из кадровой стратегии

9. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на...

- административные, экономические, социальные и психологические
- общенаучные, прогностические
- экономико-математические, прогностические
- математические, статистические

10. Кадровое планирование включает

- определение численности персонала по категориям и квалификации
- формирование тактики управления персоналом
- изменение штатного расписания
- расчет планового фонда заработной платы

11. Сущность кадрового планирования заключается в

- организации обучения кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков и связи с повышением требований к профессии или должности
- экономии рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
- преобразовании имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем
- предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями производства

12. Кадровое планирование является следующим этапом работы с кадрами в организации после

- разработки профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям и профессиям;
- формировании кадровой политики
- найма, отбора и приема персонала
- анализа и исследования персонала и рынка труда

13. Оперативное кадровое планирование означает планирование

- краткосрочное
- среднесрочное
- долгосрочное
- на весь срок работы организации

14. Планирование потребности в персонале является

- начальной ступенью процесса кадрового планирования
- заключительной ступенью кадрового планирования
- начальной ступенью кадрового контроллинга
- заключительной ступенью кадрового контроллинга
- промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

15. Основные цели кадрового планирования:

- обеспечение фирмы работниками необходимой численности и состава
- эффективное использование работников
- консолидация интересов и целей всех членов фирмы
- получение прибыли

16. Каким образом можно рассчитать коэффициент текучести персонала:

- число работников, уволившихся по собственному желанию разделить на среднесписочное число, работников и умножить на 100%
- к числу работников, уволившихся по собственному желанию, прибавить число работников, уволенных по инициативе администрации, затем сумму разделить на среднесписочное число работников и умножить на 100%
- к числу работников, уволившихся по собственному желанию, прибавить число работников, уволенных по инициативе администрации, сумму разделить на численность персонала на конец отчетного периода и умножить на 100%

17. Для того чтобы найти подходящего кандидата на руководящую должность, целесообразно:

- обратиться в хорошее агентство по поводу персонала
- разместить яркое призывное объявление в самых людных местах
- предложить вознаграждение за поиск подходящего кандидата
- ждать, когда подходящий кандидат обратится в поисках работы сам

18. Если в ходе собеседования выясняется, что кандидат явно не соответствует требованиям должности, то когда лучше сообщить ему « вы нам не подходите»:

- сразу же, как только становится ясным несоответствие кандидата предъявляемым требованиям
- в конце собеседования

- сообщить по телефону после собеседования или письменно
- при повторном обращении кандидата

19. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- у недавно нанятых на работу сотрудников
- у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет
- у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет
- у сотрудников, длительное время работающих в организации

20. Во временном аспекте в системе кадрового планирования выделяют следующие виды планирования

- стратегическое, тактическое, оперативное
- маркетинговое, финансовое, кадровое
- агрегатное
- нет верного ответа

21. Главной задачей кадрового контроллинга показателей является

- разработка мероприятий по корректировке отклонений
- фиксация результатов кадрового планирования
- сопоставление запланированного и полученного результата
- анализ отклонений

22. Кадровые программы в соответствии с кадровой политикой организации реализуются

- низшим руководящим звеном
- средним руководящим звеном
- высшим руководящим звеном
- всей компанией в целом
- менеджерами по персоналу

23. Функциональный подход в кадровом планировании - это ...

- совокупность основных функций и направлений кадровой работы
- совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- доведение до работников функций, предусмотренных должностными инструкциями
- самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия

24. Организационный подход в кадровом планировании – это ...

- совокупность основных функций и направлений кадровой работы
- совокупность функциональных служб, выполняющих функции по управлению персоналом
- организация работы персонала предприятия
- самостоятельное направление в системе менеджмента предприятия

25. К видам кадрового планирования относят:

- планирование обучения персонала
- планирование потребности в персонале
- планирование программ и мероприятий по развитию персонала
- планирование системы рабочих мест организации

26. К методам кадрового планирования относятся:

- метод экспертных оценок, деловые игры, прелиминаринг; рекрутинг.
- интервьюирование, метод экспертных оценок, деловые игры; рекрутинг.
- аттестация, тестирование, ассессмент-центр, интервьюирование, метод экспертных оценок персонала, деловые игры

27. Сущность кадрового планирования заключается в

- организации обучения кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков связи с повышением требований к профессии или должности

- экономии рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени и т.п.
- преобразовании имеющихся качественных характеристик персонала в результаты, способствующие достижению цели деятельности организации в настоящем и будущем
- предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностям, склонностями и требованиями производства

28. К числу кадровых мероприятий, реализуемых в процессе кадрового планирования, относятся следующие:

- определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
- разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника
- обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей
- создание возможности должностного и профессионального роста работников

29. Планирование потенциала означает

- создание инструментария разработки программ и программы, которые должны быть применены для реализации кадровых функций
- ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для -получения преимуществ в соревновании с конкурентами
- определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии
- разработку основ будущей кадровой политики организации

30. Расчет количественной потребности в персонале происходит

- одновременно с определением качественной потребности
- после определения качественной потребности в персонале
- без определения качественной потребности в персонале
- перед определением качественной потребности

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретико-методологические основы кадрового планирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели, задачи и сущность кадрового планирования на предприятии. Объект кадрового планирования и принципы его организации на предприятии. 2. Функции подразделений по планированию кадровой работы на предприятии. 3. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. 4. Кадровое планирование в интересах организации. Кадровое планирование в интересах персонала. 5. Задачи, стоящие перед кадровым планированием. Интегрирование кадрового планирования в общий процесс планирования организации – условие эффективности планов. 6. Цели и задачи кадрового планирования 7. Классификация факторов, оказывающих влияние на планирование персонала. 8. Характеристика внешних факторов: конъюнктура и структура рынка, конкуренция, экономическая политика, проводимая в стране и в мире и т.д.

	<p>9. Характеристика внутренних факторов: объем производства и сложность изготавливаемой продукции, уровень прогрессивности технологии, организации производства, труда и управления, текучесть кадров и т.д.</p> <p>10. Ранжирование факторов и методы определения степени влияния их на кадровое планирование.</p> <p>11. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале.</p>
<p>Оперативный план работы с персоналом</p>	<p>1. Виды оценки потребности в персонале. Общая и дополнительная потребность в персонале.</p> <p>2. Оперативная потребность в персонале, учет факторов текучести персонала и интенсивности производства.</p> <p>3. Расчет долгосрочной потребности в персонале. Анализ рабочих мест и методы анализа.</p> <p>4. Показатели количественной потребности в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале.</p> <p>5. Взаимосвязь количественных и качественных потребностей в персонале.</p> <p>6. Показатели качественной потребности в персонале. Построение специальных моделей для определения качественной потребности в персонале.</p> <p>7. Стратегическое планирование. Его зависимость от внешних факторов и от стратегического планирования организации.</p> <p>8. Существенные задачи стратегического планирования: своевременное распознавание главных тенденций развития; качественная оценка этих тенденция.</p> <p>9. Тактическое планирование как среднеориентированный перенос кадровых стратегий на конкретные проблемы управления.</p> <p>10. Оперативное кадровое планирование.</p> <p>11. Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии. Информация для кадрового планирования.</p> <p>12. Содержание разделов плана: планирование потребности в кадрах; планирование привлечения, адаптации и высвобождения персонала; планирование использования персонала; планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров; планирование деловой карьеры, кадрового резерва; планирование расходов на персонал предприятия.</p> <p>13. Изменение работы по планированию персонала в связи с внедрением профессиональных стандартов.</p> <p>14. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.</p> <p>15. Планирование привлечения персонала и адаптации персонала.</p> <p>16. Планирование использования и аттестации персонала.</p> <p>4. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала.</p> <p>17. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала.</p> <p>18. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем.</p> <p>19. Планирование расходов на персонал организации.</p> <p>20. Планирование высвобождения, сокращения персонала.</p>

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8у2, ОПК8в1, ОПК8в2, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16у2, ПК16в1, ПК16в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
«хорошо»	ОПК8з1, ОПК8з2, ОПК8у1, ОПК8в1, ПК16з1, ПК16з2, ПК16у1, ПК16в1, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3в1
«удовлетворительно»	ОПК8з1, ОПК8у1, ОПК8в1, ПК16з1, ПК16у1, ПК16в1, ПК3з1, ПК3у1, ПК3в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне