МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровое планирование

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	14	14	часов
4	Самостоятельная работа	54	54	часов
5	Всего (без экзамена)	68	68	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Зачет: 6 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск

Согласована на портале № 48175

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 4 от «18» 4 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ О. П. Богданова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ В. В. Кручинин

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО) _____ Ю. В. Морозова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Е. А. Гайдук

Согласована на портале № 48175

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Целью учебной дисциплины является формирование у студентов конкурентоспособного уровня базовых знаний основ современной философии и концепций управления персоналом, основ кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала, а также практических навыков и умений применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.

1.2. Задачи дисциплины

– изучение основ современной философии и концепций управления персоналом и формирование умения применять их на практике;

– изучение сущности и задач, закономерностей, принципов, методов управления персоналом и формирование умения применять их на практике;

– изучение основ кадрового планирования и формирование умения применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

– изучение основ кадрового контроллинга и маркетинга персонала, формирование умения применять их на практике;

– формирование у студентов умений и навыков разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

–

–

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Кадровое планирование» (Б1.В.ОД.17) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Психофизиология профессиональной деятельности, Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1), Управление персоналом организации.

Последующими дисциплинами являются: Документационное обеспечение управления персоналом, Инвестиции в человеческий капитал, Кадровый учет, Маркетинг, Оценка персонала, Стратегический менеджмент, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

– ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** основы кадрового планирования в организации; основы кадрового контроллинга и маркетинга персонала; современную философию и концепции управления персоналом; сущность, задачи, закономерности, принципы и методы кадрового планирования в системе управления персоналом организации; методику планирования потребности в персонале; сущность кадровой политики и стратегии управления персоналом.

– **уметь** разрабатывать планы различного уровня по работе с персоналом; характеризовать и анализировать кадровый потенциал организации; прогнозировать и определять потребность в персонале; осуществлять кадровый контроллинг; создавать отлаженный механизм управления персоналом и совершенствовать его применительно к условиям функционирования организации.

– **владеть** навыками формирования планов по ведущим кадровым процессам в организации; навыками планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала; навыками планирования найма, развития и аттестации персонала; навыками планирования социального развития организации; навыками разработки и реализации плана маркетинга персона-

Согласована на портале № 48175

ла; навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		6 семестр
Контактная работа (всего)	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	54	54
Подготовка к контрольным работам	18	18
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	36	36
Всего (без экзамена)	68	68
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр					
1 Кадровая политика как основа кадрового планирования	2	2	8	10	ОПК-1
2 Система стратегического управления персоналом организации	2		8	10	ОПК-1
3 Сущность, принципы и методы кадрового планирования	2		8	10	ОПК-1, ПК-2
4 Планирование численности, структуры и развития персонала	2		10	12	ОПК-1, ПК-2
5 Планирование рисков и сопротивления персонала. Контроллинг персонала	2		10	12	ОПК-1, ПК-2
6 Планирование производительности труда. Маркетинг персонала.	2		10	12	ОПК-1, ПК-2
Итого за семестр	12	2	54	68	
Итого	12	2	54	68	

Согласована на портале № 48175

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Кадровая политика как основа кадрового планирования	Сущность, принципы и задачи кадровой политики. Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки. Факторы, влияющие на кадровую политику. Критерии оценки эффективности кадровой политики. Кадровая политика инновационно-ориентированных организаций.	2	ОПК-1
	Итого	2	
2 Система стратегического управления персоналом организации	Понятие стратегического управления персоналом организации. Этапы процесса стратегического управления персоналом. Цель и задачи стратегического управления персоналом. Стратегия управления персоналом организации. Реализация стратегии управления персоналом. Определение компетентности персонала организации.	2	ОПК-1
	Итого	2	
3 Сущность, принципы и методы кадрового планирования	Понятие кадрового планирования. Процесс и методы стратегического планирования. Тактическое и оперативное планирование. Основные принципы планирования.Место кадрового планирования в управлении персоналом. Основные задачи кадрового планирования. Виды кадрового планирования. Разработка оперативного плана работы с персоналом.	2	ОПК-1, ПК-2
	Итого	2	
4 Планирование численности, структуры и развития персонала	Расчет потребности в персонале. Качественная и количественная потребность в персонале. Активные и пассивные методы покрытия потребности в персонале. Факторный анализ рентабельности персонала. Стратегия привлечения персонала. Разработка программы оптимизации численности персонала. Планирование развития персонала. Этапы процесса планирования развития персонала. Планирование и оценка социального развития.	2	ПК-2

Согласована на портале № 48175

	Итого	2	
5 Планирование рисков и сопротивления персонала. Контроллинг персонала	Управление рисками и безопасностью труда. Оценка рисков. Принцип Р-С-Р. Качественная оценка рисков. Альтернативные способы оценки рисков. Классификация рисков, влияющих на возможности использования персонала организации. Способы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Задачи, функции и методы кадрового контроллинга.	2	ПК-2
	Итого	2	
6 Планирование производительности труда. Маркетинг персонала.	Производительность как показатель эффективности труда. Процесс планирования производительности труда. Методы измерения производительности труда. Факторы, влияющие на производительность труда. Возможности и резервы роста производительности труда. Сущность и понятие маркетинга персонала. Общие направления и функции маркетинга персонала. Эффективность маркетинга персонала	2	ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин					
	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Психофизиология профессиональной деятельности					+	+
2 Развитие человеческого капитала организации (ГПО-1)	+	+				
3 Управление персоналом организации	+	+	+			
Последующие дисциплины						
1 Документационное обеспечение управления персоналом				+		
2 Инвестиции в человеческий капитал		+	+			+
3 Кадровый учет				+		+

Согласована на портале № 48175

4 Маркетинг						+
5 Оценка персонала					+	+
6 Стратегический менеджмент	+	+				
7 Управление человеческими ресурсами	+	+				

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-1	+	+	+	Контрольная работа, Зачет, Тест
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа	2	ОПК-1, ПК-2
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Кадровая политика как основа кадрового планирования	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	8		
2 Система стратегического управления персоналом организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	2		

Согласована на портале № 48175

	Итого	8		
3 Сущность, принципы и методы кадрового планирования	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	8		
4 Планирование численности, структуры и развития персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	10		
5 Планирование рисков и сопротивления персонала. Контроллинг персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	10		
6 Планирование производительности труда. Маркетинг персонала.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	10		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-1, ПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		54		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		58		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Кадровая политика и кадровое планирование. В 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, М.Г. Лабаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 283 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-2-437781#page/1 (дата обращения: 25.07.2019).

12.2. Дополнительная литература

1. Кадровая политика и кадровое планирование. В 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]:

Согласована на портале № 48175

учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, М.Г. Лабаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 202 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-1-437783#page/1 (дата обращения: 25.07.2019).

2. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. О.А. Лапшовой – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 406 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-433053#page/1 (дата обращения: 25.07.2019).

3. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Издательство Юрайт, 2016, 444 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-394278#page/1 (дата обращения: 25.07.2019).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Кадровое планирование [Электронный ресурс]: Методические указания для практических занятий и самостоятельной работы / О. П. Богданова - 2019. 34 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 25.07.2019).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. http://www.HRM.ru (специализированный сайт для HR-менеджеров)
2. www.devbusiness.ru/development/staff.htm (сайт «Развитие бизнеса.ru» / Кадры и персонал)
3. www.personnels.chat.ru (сайт «Отдел кадров»)
4. www.hro.ru/hrm (сайт «Управление персоналом»)
5. www.human-capital.ru
6. www.pro-personal.ru (сайт «Справочник по управлению персоналом»)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведе-

Согласована на портале № 48175

ния текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Microsoft Windows 7 Pro
- OpenOffice
- Консультант Плюс

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

Согласована на портале № 48175

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. С чем связано возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в современных организациях?

А) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

Б) регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

В) ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях

Г) ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

2. Характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности, а также совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения – это…

А) личностные качества

Б) характеристики личности

В) компетенции

Г) профессиональные качества

3. Начальная ступень процесса кадрового планирования

А) планирование потребности в персонале

Б) планирование обучения персонала

В) планирование кадрового резерва

Г) планирование расходов на персонал

4. Какую стратегию привлечения персонала необходимо использовать, когда на рынке труда спрос на рабочую силу, особенно квалифицированную, превышает ее предложение?

А) активную

Б) пассивную

В) функциональную

Г) любую

5. В чем заключается основная функция кадрового контроллинга?

А) в сопоставлении запланированного и фактического результатов труда

Б) в координации планирования, контроля и информации

В) в контроле показателей качества выпускаемой продукции

Г) в контроле за дисциплиной труда

6. Кадровую политику какого тапа проводит организация, ведущая агрессивную политику завоевания рынка, ориентированную на быстрый рост и стремительный выход на передовые позиции в своей отрасли?

А) открытую

Б) закрытую

В) рациональную

Г) пассивную

7. Целенаправленная деятельность, задача которой – обеспечение организации необходимым количеством сотрудников с заданными компетенциями к определенному сроку.

А) кадровый контроллинг

Б) кадровая политика

В) кадровое планирование

Г) управление персоналом

Согласована на портале № 48175

8. Возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник.

А) кадровый потенциал

Б) трудовой потенциал работника

В) компетенции работника

Г) трудовой потенциал организации

9. Маркетинг персонала…

А) выступает направлением стратегического и оперативного планирования персонала

Б) создает информационную базу для работы с персоналом с помощью методов использования внешнего и внутреннего рынка труда

В) направлен на достижение привлекательности работодателя через коммуникации с целевыми группами

Г) все ответы верны

10. Основой для развития маркетинговой деятельности является информация…

А) о внутренних возможностях организации

Б) о кадровой политике организации

В) о состоянии рынка труда

Г) о внутренних и внешних факторах, влияющих на потребности организации в кадрах

11. Как называется принцип планирования, которые предполагает, что каждый член организации становится участником плановой деятельности, независимо от должности и выполняемой им функции?

А) единства

Б) участия

В) непрерывности

Г) гибкости

12. К какому виду кадрового планирования относят планирование расходов на сохранение хорошего психофизиологического состояния и профессиональных качеств персонала организации?

А) планирование развития персонала

Б) планирование социального обеспечения

В) планирование безопасности персонала и заботы о нем

Г) планирование потребности в персонале

13. Какой метод прогнозирования потребности в персонале используется при комплексном моделировании?

А) экспертные оценки

Б) целевое программирование

В) метод сбалансированных показателей эффективности

Г) метод Дельфи

14. Какие из перечисленных норм относятся к «нормам условий труда»?

А) нормы сложности работы

Б) нормы управляемости

В) тарифные ставки, сетки, оклады

Г) нормы режимов труда и отдыха

15. При кадровом планировании необходимо изучить следующие материалы: штатное расписание, личные дела сотрудников и…

А) показатели текучести кадров и ее причины

Б) должностные инструкции сотрудников

Согласована на портале № 48175

В) положения об отделах и подразделениях организации
Г) половозрастной состав персонала

16. Расчет количественной потребности в персонале проводится…
А) одновременно с определением качественной потребности в персонале
Б) после определения качественной потребности в персонале
В) перед определением качественной потребности в персонале
Г) без определения качественной потребности в персонале

17. Как называется потребность в персонале, которая представляет собой разницу между общей потребностью и будущей (прогнозной) численностью персонала?
А) основная
Б) текущая
В) дополнительная
Г) нет верного ответа

18. Что относится к активным источникам покрытия потребностей в персонале?
А) сообщения о вакансиях в средствах массовой информации
Б) заявки по вакансиям на бирже труда
В) ожидание претендентов после рекламы местного характера
Г) все ответы верны

19. Как называется подход к проведению сокращения кадров, при котором принимается решение о снижении издержек путем сокращения штатов и выявления неэффективных рабочих мест?
А) жесткий
Б) мягкий
В) стратегический
Г) плановый
20. Как называется инструмент управления персоналом компании, позволяющий регулировать численность работников, не изменяя при этом официальную численность персонала?
А) аутсорсинг
Б) аутстаффинг
В) аутплейсмент
Г) лизинг персонала

14.1.2. Зачёт

1. Сущность, принципы и задачи кадровой политики.
2. Типы кадровое политики и их связь со стратегией развития организации.
3. Элементы кадровой политики и этапы ее разработки.
4. Критерии оценки эффективности кадровой политики.
5. Направления повышения эффективности кадровой политики.
6. Цель и задачи стратегического управления персоналом.
7 Стратегия управления персоналом организации и ее реализация.
8. Понятие кадрового планирования.
9. Процесс и методы стратегического планирования.
10. Основные принципы планирования.
11. Тактическое и оперативное планирование. Оперативный план работы с персоналом.
12. Основные задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в управлении персоналом.
13. Эволюция методов кадрового планирования на отечественных предприятиях.
14. Прогнозирование потребности в персонале.
15. Качественная и количественная потребность в персонале.
16. Прогноз баланса трудовых ресурсов. Достоинства и недостатки балансового метода кадрового планирования.

Согласована на портале № 48175

17. Сводный плановый баланс трудовых ресурсов.

18. Активные и пассивные методы покрытия потребности в персонале.

19. Источники удовлетворения потребности в рабочей силе. Их преимущества и недостатки.

20. Стратегия привлечения персонала.

21. Цели, задачи и основные направления развития персонала.

22. Оценка эффективности обучения персонала.

23. Планирование социального развития организации.

24. Оценка социального развития трудового коллектива.

25. Управление рисками и безопасностью труда.

26. Классификация рисков, влияющих на возможности использования персонала организации.

27. Причины сопротивления персонала организационным изменениям и способы их преодоления.

28. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.

29. Задачи, функции и методы кадрового контроллинга.

30. Производительность как показатель эффективности труда.

31. Ключевые показатели эффективности производительности труда.

32. Методы измерения производительности труда. Оценка результативности трудовой деятельности работника.

33. Факторы, влияющие на производительность труда.

34. Возможности и резервы роста производительности труда.

35. Сущность и понятие маркетинга персонала. Маркетинговая концепция управления персоналом.

36. Общие направления и функции маркетинга персонала.

37. Эффективность маркетинга персонала.

14.1.3. Темы контрольных работ

Контрольная работа выполняется на тему: «Кадровое планирование в организации (на примере…)» в соответствии с Методическими указаниями (Кадровое планирование: Методические указания для практических занятий и самостоятельной работы / О. П. Богданова - 2019. 34 с.: Научно-образовательный портал ТУСУР, https://study.tusur.ru/study/library/).

Для выполнения контрольной работы необходимо выбрать конкретную организацию для исследования. Если организация крупная, анализ и планирование можно проводить на примере одного из ее подразделений.

Объем работы 10-15 стр. (Times New Roman,14 пт 1,5 интервал)

Структура работы:

1. Введение

Дайте краткую характеристику исследуемой организации и ее персонала (численность, структура)

2. Планирование численности и структуры персонала

Исходя из анализа нынешней ситуации и стратегии дальнейшего развития исследуемой организации, определите планируемую численность и структуру ее персонала на ближайшие 2-3 года.

3. Оперативный план работы с персоналом

Разработайте оперативный план работы с персоналом для исследуемой организации, используя пример (см. Методические указания, Приложение А)

4. Определение коэффициента текучести кадров по данным баланса численности работников

Найдите следующие показатели для исследуемой организации (отчетный период – предыдущий календарный год):

1) Списочный состав на начало отчетного периода - ...

2) Принято в течение отчетного периода - ...

3) Выбыло в течение отчетного периода - ...

4) Состояло в списочном составе на конец отчетного периода - ...

Согласована на портале № 48175

5) Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период - ...

6) Среднесписочное число работников - ...

Определите коэффициент текучести кадров и степень удовлетворенности работников своей работой в исследуемой организации. В качестве примера для решения данной задачи используйте пример решения Задачи №2 (см. Методические указания, стр. 18-19).

5. Заключение

1) Сделайте общий вывод по управлению персоналом в исследуемой организации.

2) Предложите план мероприятий по повышению эффективности кадрового планирования и снижения текучести кадров в исследуемой организации.

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами

Согласована на портале № 48175

С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 48175