

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Экономический факультет



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.В.11 КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЕ**

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом в системе государственной службы
Программа подготовки	академическая
Форма обучения	очная
Квалификация (степень)	магистр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Кадровое планирование в государственной службе» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программу составил:

И.В. Гелета, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины «Кадровое планирование в государственной службе» утверждена на заседании кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

«10» мая 2017 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой (разработчика) Вукович Г.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета

«23» июня 2017 г., протокол № 9

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Туманова И.А. Заместитель начальника ИФНС № 1 по г. Краснодару

Кизим А.А., доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Кубанского государственного университета

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины.**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Освоение системы знаний, навыков и умений в области кадрового планирования в организации применительно к современным условиям.

### **1.2 Задачи дисциплины.**

Изучение дисциплины должно обеспечить решение следующих задач:

- освоение студентами методологических основ кадрового планирования в организации;
- изучение технологии разработки стратегического кадрового плана в организации, численности и структуры персонала, требуемых компетенций и кадровых процессов;
- изучение практики применения новых методов кадрового планирования в организациях.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина Б1.В.11 «Кадровое планирование в государственной службе» относится к дисциплинам вариативной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Освоение курса базируется на компетенциях, приобретенных при изучении дисциплин: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория организации и организационного проектирования, организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом. Развитие систем менеджмента качества».

**1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.** Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их	способы, методы разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации	разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		внедрения и реализации			навыками их внедрения и реализации

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 час.), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)		
		7	-	
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>42,2</b>	<b>42,2</b>		
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>42</b>	<b>42</b>		
Занятия лекционного типа	14	14		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	28	28		
<b>Иная контактная работа:</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>		
Контроль самостоятельной работы (КСР)				
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2		
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>29,8</b>	<b>29,8</b>		
Курсовая работа	-	-		
Проработка учебного (теоретического) материала	14	14		
Подготовка реферата, эссе	8	8		
Решение задач, выполнение тестов	4	4		
Подготовка к текущему контролю	3,8	3,8		
<b>Контроль:</b>				
Подготовка к экзамену				
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>42,2</b>	<b>42,2</b>	
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в семестре

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Кадровое планирование, его цели и направления	10	2	4	-	4
2	Стратегическое кадровое планирование	10	2	4	-	4
3	Принципы и методы тактического кадрового планирования	10	2	4	-	4
4	Планирование численности и структуры персонала	11,8	2	4	-	5,8
5	Планирование производительности труда и рабочего времени	10	2	4	-	4

6	Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение	10	2	4	-	4
7	Социальное планирование в организации	10	2	4	-	4
	<i>Итого по дисциплине:</i>	71,8	14	28	-	29,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Кадровое планирование, его цели и направления	Сущность и основные направления кадрового планирования. Основные этапы в развитии кадрового планирования. Маркетинг персонала и его связь с кадровым планированием. Цели и принципы кадрового планирования. Предпосылки кадрового планирования. Требования к планированию персонала. Прогнозирование, его виды и роль в кадровом планировании. Стратегическое и тактическое планирование персонала. Кадровое планирование в рамках бизнес-плана.	Краткий опрос в начале лекции
2.	Стратегическое кадровое планирование	Влияние конъюнктуры рынка на стратегию развития организации. Кадровое планирование в системе стратегических планов организации. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала. Особенности кадрового планирования в условиях подъема производства. Характер кадрового планирования в условиях экономического спада и на кризисной стадии цикла экономической конъюнктуры.	Краткий опрос в начале лекции
3.	Принципы и методы тактического кадрового планирования	Планирование потребности в персонале. Планирование кадровых процессов формирования, развития и использования. Информационное и нормативное обеспечение планирования в области труда и управления персоналом. Основные стадии тактического кадрового планирования. Классификация методов кадрового планирования в организации. Программно-целевой подход в тактическом кадровом планировании.	Краткий опрос в начале лекции
4.	Планирование численности и структуры персонала	Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационную структуру персонала. Методология планирования потребности в персонале. Информационное обеспечение планирования персонала. Факторы планирования потребности в персонале. Методы планирования численности и структуры персонала. Нормативный метод. Метод экспертных оценок. Экономико-математические методы планирования. Балансовый метод. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих. Методы планирования численности и структуры управленческого персонала. Планирование дополнительной потребности в персонале.	Краткий опрос в начале лекции

		Методы планирования высвобождения персонала.	
5.	Планирование производительности труда и рабочего времени	Цели планирования производительности труда. Связь планирования производительности труда с другими сферами внутриорганизационного планирования. Методы планирования производительности труда: метод прямого счета, пофакторный метод, метод укрупненного планирования роста производительности труда по направлениям технического прогресса. Факторы изменения производительности труда и их учет в процессе планирования. Планирование использования рабочего времени. Потери рабочего времени и их причины. Календарный, номинальный и полезный фонды рабочего времени, их использование в кадровом планировании. Режим рабочего времени. Плановый баланс рабочего времени и методика его расчета. Влияние использования рабочего времени на численность работников и производительность их труда	Краткий опрос в начале лекции
6.	Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение	Нормативно-методическое и информационное обеспечение планирования кадровых процессов. Связь планирования кадровых процессов с кадровой политикой. Программно-целевое планирование кадровых процессов. Планирование привлечения, отбора и адаптации персонала. Планирование обучения и деловой карьеры персонала. Планирование деловой оценки и аттестации персонала. Планирование затрат на персонал. Оперативный план работы с персоналом и его разработка.	Краткий опрос в начале лекции
7.	Социальное планирование в организации	Принципы социального планирования. Основные этапы социального планирования в организации. Планирование затрат на улучшение условий и охрану труда. Планирование затрат на развитие персонала. Разработка программы социального развития организации.	Краткий опрос в начале лекции

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Кадровое планирование, его цели и направления	Сущность и основные направления кадрового планирования. Основные этапы в развитии кадрового планирования. Маркетинг персонала и его связь с кадровым планированием. Цели и принципы кадрового планирования. Предпосылки кадрового планирования. Требования к планированию персонала. Прогнозирование, его виды и роль в кадровом планировании. Стратегическое и тактическое планирование персонала. Кадровое планирование в рамках бизнес-плана.	тестирование реферат
2.	Стратегическое кадровое планирование	Влияние конъюнктуры рынка на стратегию развития организации. Кадровое планирование в системе стратегических планов организации. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала. Особенности кадрового планирования в условиях подъема производства. Характер кадрового	тестирование решение задач

		планирования в условиях экономического спада и на кризисной стадии цикла экономической конъюнктуры.	
3.	Принципы и методы тактического кадрового планирования	<p>Планирование потребности в персонале. Планирование кадровых процессов формирования, развития и использования.</p> <p>Информационное и нормативное обеспечение планирования в области труда и управления персоналом.</p> <p>Основные стадии тактического кадрового планирования. Классификация методов кадрового планирования в организации. Программно-целевой подход в тактическом кадровом планировании.</p>	тестирование реферат
4.	Планирование численности и структуры персонала	<p>Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационную структуру персонала.</p> <p>Методология планирования потребности в персонале. Информационное обеспечение планирования персонала. Факторы планирования потребности в персонале.</p> <p>Методы планирования численности и структуры персонала. Нормативный метод. Метод экспертных оценок. Экономико-математические методы планирования. Балансовый метод.</p> <p>Планирование численности основных и вспомогательных рабочих. Методы планирования численности и структуры управленческого персонала.</p> <p>Планирование дополнительной потребности в персонале. Методы планирования высвобождения персонала.</p>	тестирование реферат
5.	Планирование производительности труда и рабочего времени	<p>Цели планирования производительности труда. Связь планирования производительности труда с другими сферами внутриорганизационного планирования.</p> <p>Методы планирования производительности труда: метод прямого счета, пофакторный метод, метод укрупненного планирования роста производительности труда по направлениям технического прогресса.</p> <p>Факторы изменения производительности труда и их учет в процессе планирования.</p> <p>Планирование использования рабочего времени. Потери рабочего времени и их причины. Календарный, номинальный и полезный фонды рабочего времени, их использование в кадровом планировании. Режим рабочего времени. Плановый баланс рабочего времени и методика его расчета. Влияние использования рабочего времени на численность работников и производительность их труда.</p>	тестирование решение задач
6.	Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение	<p>Нормативно-методическое и информационное обеспечение планирования кадровых процессов. Связь планирования кадровых процессов с кадровой политикой. Программно-целевое планирование кадровых процессов.</p> <p>Планирование привлечения, отбора и адаптации персонала. Планирование обучения и деловой карьеры персонала. Планирование деловой оценки и аттестации персонала. Планирование затрат на персонал.</p>	тестирование решение задач

		Оперативный план работы с персоналом и его разработка.	
7.	Социальное планирование в организации	Принципы социального планирования. Основные этапы социального планирования в организации. Планирование затрат на улучшение условий и охрану труда. Планирование затрат на развитие персонала. Разработка программы социального развития организации.	тестирование решение задач

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

## 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Подготовка к занятиям лекционного и семинарского типа	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г. Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.
2	Подготовка реферата, эссе	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г. Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.
3	Решение задач, выполнение тестов	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г. Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.
4	Подготовка к текущему контролю	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **3. Образовательные технологии.**

Рекомендуемые образовательные технологии: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студентов.

В ходе проведения занятий используются активные и интерактивные формы обучения (разбор конкретных ситуаций, обсуждение отдельных разделов дисциплины). В сочетании с внеаудиторной работой это способствует формированию и развитию профессиональных навыков обучающихся. В качестве интерактивных форм обучения предполагается проведение групповых дискуссий, мозговых штурмов и разбор практических задач.

Самостоятельное изучение теоретического курса студентами включает:

- изучение каждого раздела теоретического курса в соответствии с рабочей программой дисциплины;
- подготовку устных ответов на контрольные вопросы, приведенные к каждой теме;
- выполнение домашних заданий и решение задач.

Изучение теоретического курса предполагает самостоятельную работу студента по ознакомлению с учебными материалами, первоисточниками и официальными документами по проблеме. Рекомендации включают основные вопросы для изучения.

Выполнение заданий во внеаудиторное время позволяет студенту самостоятельно отработать решение трудных и стандартных заданий (задач) по изучаемому курсу и научиться самостоятельно принимать правильные решения. Студенты выполняют самостоятельную работу на основе учебно-методических материалов дисциплины.

Самостоятельно изучаемые вопросы курса включаются в семинарские занятия, дискуссии на лекциях. Темы на самостоятельное изучение и контрольные задания преподаватель выдает на лекционных занятиях и семинарах в соответствии с принятыми на кафедре графиками. Образцы решения типовых задач различных уровней сложности приводятся с целью приобретения студентами прикладных навыков, способностей к аналитическим формам работ и развитию профессиональных компетенций. Учебная литература дана для всех модулей и может быть использована при подготовке к семинару. Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения реализации учебной программы осуществляется, исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения образовательной программы, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и ЛОВЗ. В целях реализации рабочей программы для инвалидов и ЛОВЗ применяются специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, может быть обеспечен выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся. Для ЛОВЗ предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

### **4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

#### **4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля**

Текущий контроль знаний студентов представляет собой:

- проверку выполнения письменных домашних заданий (реферат, эссе);
- тестирование;

- решение задач;
- контроль самостоятельной работы (в письменной или устной форме).

Промежуточный контроль осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины. Он помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

- при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

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

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### **Образцы тестов и задач для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

1. С чем связаны показатели структуры трудовых ресурсов:

- А) с динамикой трудовых ресурсов;
- Б) с формированием трудовых ресурсов;
- В) с планирование трудовых ресурсов;
- Г) с развитием трудовых ресурсов.

2. Лица, работающие без оплаты на частных, семейных предприятиях:

- А) неоплачиваемые работники семейных предприятий;
- Б) работодатели;
- В) члены товариществ;
- Г) акционеры.

3. Фаза естественного воспроизводства трудовых ресурсов, приобретения и развития способности к труду посредством системы общего и специального образования:

- А) фаза формирования;
- Б) фаза распределения;
- В) фаза использования;
- Г) фаза развития.

4. Разработка планов, удовлетворяющих будущие потребности организации в людских ресурсах:

- А) планирование ресурсов;
- Б) аттестация ресурсов;
- В) отбор ресурсов;
- Г) набор ресурсов.

5. Потребность работодателей заключается:

- А) в образовании;
  - Б) в работе;
  - В) в рабочей силе;
  - Г) в прибыли предприятия.
6. Часть трудоспособного населения страны, которая не входит в состав рабочей силы...
- А) экономически активное население;
  - Б) экономически не активное население;
  - В) трудоактивное население;
  - Г) самозанятость.
7. Основным объектом экономических интересов является:
- А) производство;
  - Б) трудовые ресурсы страны;
  - В) здания, сооружения;
  - Г) сырье.
8. «Представителем» рабочей силы является:
- А) государство;
  - Б) профсоюзы;
  - В) местные органы власти;
  - Г) руководитель.
9. Цена рабочей силы на рынке труда – это:
- А) издержки на рабочую силу;
  - Б) оклад работников;
  - В) заработная плата;
  - Г) доход работника.
10. Конкурентному рынку труда характерно:
- А) свобода предложения рабочей силы;
  - Б) свобода спроса на рабочую силу;
  - В) имеется большое число работодателей, конкурирующих друг с другом при найме конкретного вида труда;
  - Г) имеется малое число работодателей, конкурирующих друг с другом при найме конкретного вида труда.
11. Рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между ... и наемными работниками.
- А) государством;
  - Б) муниципальными образованиями;
  - В) работодателями;
  - Г) службой занятости;
  - Д) профсоюзами;
12. Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся...
- А) службы занятости населения;
  - Б) стороны рыночных отношений;
  - В) государственный бюджет;
  - Г) конъюнктура рынка;
  - Д) планирование труда.
13. К функциям рынка труда относятся...
- А) решение вопросов занятости населения;
  - Б) антимонопольная политика;
  - В) организация встречи продавцов и покупателей труда;
  - Г) выплата пособий по безработице;
  - Д) социальная поддержка безработных.
14. На рынке труда представлены (но)...
- А) все население страны;
  - Б) безработные;
  - В) экономически активное население;
  - Г) экономически неактивное население;
  - Д) лица, рискующие потерять работу.
15. На рынке труда продается (ются)...

- А) труд;
- Б) способности человека к труду;
- В) человеческие ресурсы;
- Г) рабочие места;
- В) предприятия.

Исходные данные. В 2003 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Постановка задачи: а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Исходные данные. Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы - 5%, фактический уровень безработицы - 9%. Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

### **Темы рефератов, эссе.**

- Направления, уровни и этапы кадрового планирования
- Анализ кадровой ситуации как основа кадрового планирования
- Технологический подход к кадровому планированию
- Методы кадрового планирования
- Роль службы персонала в организации кадрового планирования
- Особенности кадрового планирования в организациях различных сфер деятельности
- Проблемы кадрового планирования
- Современные формы найма и их использование в кадровом планировании
- Планирование привлечение персонала
- Планирование обучения и развития персонала
- Планирование карьерного роста
- План расходов на персонал
- Оперативный план работы с персоналом
- Общая модель бизнес-плана по персоналу

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).**

### **5.1 Основная литература:**

1. Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда: учебное пособие. Ростов на Дону: Феникс, 2013. 238 с.
2. Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум. В 2-х ч. М.: Издательство Юрайт. 2017. 283 с. <https://biblio-online.ru/viewer/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3>
3. Планирование кадров: учебное пособие. Оренбург: ОГУ, 2013. 169 с. [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book)

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

### **5.2 Дополнительная литература:**

1. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом/ под общ. ред. В. П. Иванова. М.: Известия, 2003. 410 с.
2. Захарова Т.И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие. М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2011. 312 с.  
[https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=90960](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90960)
3. Экономика трудовых ресурсов [Текст] : учеб. пособие для вузов / под ред. П. Э. Шлендера . - М. : Вузовский учебник, 2008. - 302 с.
4. Экономика труда. Социально-трудовые отношения [Текст] : учеб. для вузов / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова . - М. : Экзамен, 2003. - 736 с.
5. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне [Текст]: учеб. пособие для вузов / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 192 с.
6. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. - М.: "МИК", 1998. - 160с.
7. Труд и занятость в России. 2005 [Текст] : стат. сборник / Росстат. - офиц. изд. - М. : Росстат, 2006. - 502 с.
8. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика [Текст]: (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся ; Рос. академия гос. службы при Президенте Российской Федерации. - М.: Изд-во РАГС, 2004. - 384 с.
9. Аралбаева Г.Г. Исследование влияния регионального рынка труда и занятости на социально-экономическое развитие региона (на примере Оренбургской области) [Текст] : монография / Г. Г. Аралбаева . - Оренбург : ГОУ ОГУ, 2007. - 203 с.
10. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда [Текст] / Р. И. Капелюшников . - М. : Фонд "Либеральная миссия", 2009. - 72 с.
11. Экономика труда [Текст] : учебник / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера . - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Магистр, 2008. - 686 с.

### **5.3 Периодические издания:**

1. Российский экономический журнал
2. Журнал «Экономист»
3. Экономика и жизнь
4. Управление персоналом
5. Российская газета
6. Общество и экономика
7. Вопросы экономики
8. Проблемы рыночной экономики
9. Проблемы прогнозирования
10. Человек и труд

### **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).**

1. Электронный справочник «Информо» для высших учебных заведений ([www.informuo.ru](http://www.informuo.ru));
2. Университетская библиотека on-line ([www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru));
3. Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» // <http://window.edu.ru/>;
4. Российское образование. Федеральный образовательный портал. // <http://www.edu.ru/>.
5. Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ» <http://www.intuit.ru>
6. Федеральная служба государственной статистики. <http://www.gks.ru>

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Самостоятельная работа по дисциплине проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов, подготовка к тестированию. Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу, при изучении которой студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- систематическая работа на аудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности экономиста.

В ходе самостоятельной подготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по соответствующей тематике, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и пр.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категории и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы. Подготовка реферата (доклада-презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность обучающегося, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и ЛОВЗ большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или ЛОВЗ.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

Компьютерное тестирование по итогам изучения и отдельным разделам дисциплины.

Консультирование обучающихся посредством электронной почты.

Использование электронных презентаций при проведении занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

Для изучения дисциплины используются следующие компьютерные программы и средства: пакет Microsoft Office Professional Plus 2013. В частности, при чтении лекций используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

### 8.3 Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовая система «Гарант» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://garant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://consultant.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» ([www.studmedlib.ru](http://www.studmedlib.ru/));
4. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

### 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Семинарские занятия	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента и менеджмента (ауд. 224), ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н