

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по работе с филиалами
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
А.А.Евдокимов

08 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровое планирование

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины «Кадровое планирование» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Косенко С.Г., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и менеджмента



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 1 «28» августа 2017г.
Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»
канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.



Рецензенты:

Бондаренко И.А., д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «АГПУ»

Королёк Е.В. д-р экон. наук, профессор кафедры экономики менеджмента ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Кадровое планирование»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была изменена рабочая программа	№ 1 28.08.2017г.	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Основной целью курса «Кадровое планирование» является дать обучающимся систему знаний, навыков и умений в области кадрового планирования в организации применительно к условиям рыночной экономики.

1.2 Задачи дисциплины

- освоение обучающимися 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 в структуре образовательной программы

Дисциплина «Кадровое планирование» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	- теоретические и методологические основы стратегического и тактического кадрового планирования; - принципы и методы кадрового планирования в организации;	- анализировать планы по труду и управлению персоналом;	- планирования найма, развития и аттестации персонала.
2	ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками	- методику планирования потребности в персонале в количественном и качественном	- планировать численность по всем категориям персонала;	- навыками планирования численности и профессионально-

		проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	разрезах; - технологии формирования планов по ведущим кадровым процессам в организации;	разрабатывать кадровую политику, планы потребности в персонале, планы формирования , развития и использования персонала, планы социального развития организации;	квалификационной структуры персонала; - планирование социального развития организации.
	ПК-36	знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при кадровом планировании	оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития кадрового планирования	методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

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

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			1	2	3	4
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		36		36		
Занятия лекционного типа		18	-	18	-	-
Лабораторные занятия			-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	-	18	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	-	2	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	-	0,2	-	-
Самостоятельная работа, в том числе:		33,8		33,8		
Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		8	-	8	-	-
Анализ научно-методической литературы		8	-	8	-	-
Реферат, эссе		8	-	8	-	-
Подготовка к текущему контролю		9,8	-	9,8	-	-
Контроль:						
Подготовка к зачёту		-	-	-	-	-
Общая трудоёмкость	час.	72	-	72	-	-
	в том числе контактная работа	38,2	-	38,2	-	-
	зач. ед.	2		2		

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые во 2 семестре (очная форма)

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

№	Наименование разделов	Количество часов				
		8	2	2		4
5.	Тема 5. Совершенствование кадрового планирования на основе применения моделей компетенций персонала					
6.	Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени	10	3	3		4
7.	Тема 7. Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение	9	3	2		4
8.	Тема 8. Социальное планирование в организации	10, 8	2	3		5,8
	<i>Итого по дисциплине:</i>		18	18	-	33,8

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

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 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.	Реферат (Р)
2.	Тема 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.	Реферат (Р)
3.	Тема 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.	Эссе (Э)

		Основные стадии тактического кадрового планирования. Классификация методов кадрового планирования в организации. Программно-целевой подход в тактическом кадровом планировании.	
4.	Тема 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. Методы планирования высвобождения персонала.	Эссе (Э)
5.	Тема 5. Совершенствование кадрового планирования на основе применения моделей компетенций персонала	Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом менеджменте. Профессиографические исследования, их принципы. Методы профессиографии и их классификация. Управление по компетенциям. Компетенции и компетентность человека. Модель компетенций. Карта компетенций и ее структура. Личностная спецификация. Описание должности. Использование результатов анализа и описания работы в практике планирования персонала. Планирование персонала на основе моделей компетенций.	Реферат (Р)
6.	Тема 6. 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	Эссе (Э)

		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.	
7.	Тема Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение	7. 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.	Эссе (Э)
8.	Тема Социальное планирование в организации	8. 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.	Реферат (Р)

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 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.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
2.	Тема Стратегическое кадровое планирование	2. 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.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

		Особенности кадрового планирования в условиях подъема производства. Характер кадрового планирования в условиях экономического спада и на кризисной стадии цикла экономической конъюнктуры.	
3.	Тема 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.	Устный опрос (Уо)
4.	Тема 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. Методы планирования высвобождения персонала.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т), Дискуссия (Д)
5.	Тема 5. Совершенствование кадрового планирования на основе применения моделей компетенций персонала	Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом менеджменте. Профессиографические исследования, их принципы. Методы профессиографии и их классификация. Управление по компетенциям. Компетенции и компетентность человека. Модель компетенций. Карта компетенций и ее структура. Личностная спецификация. Описание должности. Использование результатов анализа и описания работы в практике планирования персонала. Планирование персонала на основе моделей компетенций.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
6.	Тема 6. Планирование	Цели планирования производительности труда. Связь планирования производительности труда	Устный опрос (Уо)

	производительности труда и рабочего времени	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.	
7.	Тема Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение	7. 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.	Устный опрос (Уо),
8.	Тема Социальное планирование в организации	8. 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.	Устный опрос (Уо), (Т), Круглый стол

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
---	---------	---

1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

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

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссия, «круглый стол».

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Семестр	Вид занятия (ПЗ)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов

2	ПЗ - Социальное планирование в организации	Круглый стол	2
	ПЗ - Планирование численности и структуры персонала	Дискуссия	2
Итого:			4

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья 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

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления

1. Функции кадрового планирования.
2. Цели кадрового планирования.
3. Основные направления кадрового планирования.
4. Как вы понимаете термин «Кадровое планирование»?
5. Какие общенаучные методы вам известны?

Тема 2. Стратегическое кадровое планирование

1. Понятие кадрового планирования.
2. Формы возникновения кадрового планирования.
3. Сущность кадрового планирования.
4. Признаки кадрового планирования.
5. Понятие стратегического кадрового планирования.

Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования

1. Принципы кадрового планирования.
2. Основные методы кадрового планирования.
3. Понятие тактического кадрового планирования.
4. В чем состоит значение тактического кадрового планирования?
5. В чем заключаются особенности тактического кадрового планирования?

Тема 4. Планирование численности и структуры персонала

1. Структура планирования персонала.
2. Планирование численности персонала.
3. Понятие структуры планирования.
4. Каковы принципы планирования.

Тема 5. Совершенствование кадрового планирования на основе применения моделей компетенций персонала

Вопросы темы для самостоятельного изучения:

1. Значение современного кадрового менеджмента.
2. Классификация профессиографии.
3. Методы профессиографии.
4. Модель компетенций.
5. Планирование персонала на основе моделей компетенций.

Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени

1. Цели планирования производительности труда.
2. Факторы изменения производительности труда и их учет в процессе планирования.
3. Планирование использования рабочего времени.
4. Потери рабочего времени и их причины.
5. Режим рабочего времени.

Тема 7. Планирование функциональных кадровых процессов и их нормативное обеспечение

1. Связь планирования кадровых процессов с кадровой политикой.
2. Планирование привлечения, отбора и адаптации персонала.
3. Планирование обучения и деловой карьеры персонала.
4. Планирование затрат на персонал.
5. Планирование затрат на персонал.

Тема 8. Социальное планирование в организации

1. Принципы социального планирования.
2. Основные этапы планирования организации.
3. Планирование затрат на развитие персонала.
4. Планирование затрат на улучшение условий и охрану труда.

Примерные тестовые задания

1. Что такое кадровая политика?
 - а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии.
 - б) перечень лиц, принимающих кадровые решения.
 - в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации;
 - г) перечень кадровых мероприятий на период до трех лет.
2. Какой тип кадровой политики не входит в единую типологию?
 - а) закрытая.
 - б) реактивная.
 - в) превентивная.
 - г) пассивная.
3. Что такое открытая кадровая политика?
 - а) ориентация руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии.
 - б) заключение временных (срочных) контрактов при найме в организацию.
 - в) поощрение персонала к инновациям.
 - г) использование исключительно методов внешнего найма персонала.
4. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
 - а) трудовое соглашение;
 - б) трудовой договор;
 - в) коллективный договор;

г) трудовой контракт.

5. Отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного является то, что в срочном трудовом договоре:

- а) оговаривается период времени, на который нанимается работник;
- б) указывается размер заработной платы;
- в) указывается должность работника;
- г) указывается режим рабочего времени;
- д) оговаривается условие об индексации

6. Отношения занятости возникают по инициативе:

- а) работодателей;
- б) работников;
- в) работодателей и работников;
- г) государства;
- д) службы занятости

7. С какими категориями работников целесообразно заключать трудовые договоры?

- а) с наиболее ценными;
- б) со всеми категориями работников;
- в) с рабочими;
- г) с желающими получать льготы;
- д) с собственниками компании

8. К организационным методам воздействия на персонал относится:

- а) должностная инструкция;
- б) приказ;
- в) распоряжение;
- г) удержание из зарплаты;
- д) увольнение

9. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?

- а) приказы;
- б) устав предприятия;
- в) инструкции;
- г) штатное расписание;
- д) должностные инструкции

10. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями организации подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие организации, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования организации;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями организации;

в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию

Примерные темы рефератов:

1. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
2. Организационное проектирование и методы построения системы управления персоналом.
3. Организационная структура, цели и функции системы управления персоналом.
4. Трудовой потенциал общества, организации, работника. Формирование кадровой политики.
5. Стратегия управления персоналом. Сущность и содержание кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом.
6. Источники и проблемы найма персонала. Организация маркетинга персонала.
7. Деловая оценка и отбор персонала. Отбор претендентов на [вакансию](#). Расстановка и аттестация персонала.
8. Управление социализацией, профориентацией и адаптацией персонала. Этапы процесса адаптации персонала.
9. Управление этическими нормами. Управление конфликтами. Безопасность, условия и дисциплина труда персонала.
10. Понятие и этапы деловой карьеры. Управление деловой карьерой. Система служебно-профессионального продвижения.

Примерные темы эссе:

1. Соотношение понятий «персонал», «кадры» и «человеческие ресурсы»
2. Сущность организационной и корпоративной культур и их взаимосвязь
3. Значение работы обслуживающего персонала и специфика управления им
4. Эффективная система мотивации: миф или реальность
5. Российская практика управления карьерой. Моя карьерограмма.
6. Кадровая политика в системе менеджмента организации
7. Какова реальная функция кадровой службы: участие в управлении или ведение кадрового документооборота
8. Идеальный работник сферы гостеприимства
9. Информационное обеспечение планирования персонала.
10. Методы планирования высвобождения персонала.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие кадрового планирования. Кадровое планирование организации, её роль в политике организации.
2. Государственное кадровое планирование, его субъекты и объекты.
3. Концепция государственного кадрового планирования, его характерные черты и принципы.
4. Цель и задачи современного государственного кадрового планирования.
5. Типы кадрового планирования организации.
6. Закрытая кадровая политика организации.

7. Открытая кадровая политика организации.
8. Принципы формирования кадровой политики
9. Этапы проектирования кадровой политики.
10. Условия разработки кадровой политики.
11. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
12. Стратегия развития организации и кадровая политика.
13. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
14. Принципы кадрового планирования.
15. Методы кадрового планирования.
16. Цикл кадрового планирования и характеристика этапов.
17. Исходные данные для кадрового планирования.
18. Уровни и временные рамки кадрового планирования.
19. Типовой оперативный план работы с персоналом.
20. Планирование потребности в персонале.
21. Планирование привлечения персонала.
22. Планирование адаптации персонала.
23. Планирование использования персонала.
24. Планирование обучения персонала.
25. Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
26. Планирование безопасности труда персонала.
27. Планирование расходов на персонал.
28. Планирование высвобождения и сокращения персонала
29. Кадровое планирование в системе стратегических планов организации.
30. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение.

Уровень требований и критерии оценок на зачете

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции ПК-2, ПК-5 полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции ПК-2, ПК-5 не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

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 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.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины

5.1 Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 202 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED#page/1>
2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 283 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3#page/1>

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

5.2 Дополнительная литература

1. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс]: учебник / В.В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 679 с. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=116626

5.3. Периодические издания

1. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=19823260>

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

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru
2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>
3. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
4. ЭБС издательства «Лань». — URL: <https://e.lanbook.com>
5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». — URL: www.biblioclub.ru
6. ЭБС «Юрайт». — URL: <http://www.biblio-online.ru/>
7. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>
8. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>
9. ЭБС «Рукопт» ОАО «ЦКБ «БИБКОМ». — URL: <http://www.rucont.ru>
10. Электронный периодический справочник « Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Круглый стол. В современном значении выражение «круглый стол» употребляется как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется следующими особенностями: – все участники круглого стола выступают в роли проponentов, т.е. должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У проponentа две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли его и поверили; – все участники обсуждения равноправны; – никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

Дискуссия. Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья 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 лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.

4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». -
[URL:http://www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.