

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное учреждение  
высшего профессионального образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Центр бакалавриата Экономика



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Таюрский Д.А.

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*подписано электронно-цифровой подписью*

**Программа дисциплины**  
Кадровое планирование Б1.В.ДВ.13

Направление подготовки: 38.03.01 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика предприятий и организаций

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Забирова Л.М.

**Рецензент(ы):**

Ахметова И.А.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Демьянова О. В.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: экономика):

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No 9500132817

Казань  
2017

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Забирова Л.М. кафедра экономики производства Институт управления, экономики и финансов , LMZabirova@kpfu.ru

### 1. Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины - дать студентам систему знаний, навыков и умений в области кадрового планирования и показать его место в экономике и управлении организацией.

Изучение дисциплины должно обеспечить решение следующих задач:

- освоение студентами методологических и методических основ кадрового планирования в организации;
- изучение технологии стратегического кадрового планирования;
- изучение технологий планирования численности и структуры персонала, производительности труда и рабочего времени;
- освоение основ планирования кадровых процессов и их нормативного обеспечения;
- изучение практики применения новых методов кадрового планирования в организациях.

### 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ДВ.13 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.01 Экономика и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 4 курсе, 7, 8 семестры.

Данная учебная дисциплина включена в раздел 'Б1. В.ДВ.13.1 цикла профессиональных дисциплин и относится к вариативной части '. Осваивается на четвертом курсе (7-8 семестры).

Изучению дисциплины 'Кадровое планирование' предшествует освоение следующих дисциплин: 'Экономика организаций', 'Экономика труда', 'Статистика', 'Менеджмент', 'Организация производства', 'Стратегическое планирование'.

Данная дисциплина способствует освоению дисциплины 'Организация оплаты и стимулирования труда'.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-1 (профессиональные компетенции)	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК-2 (профессиональные компетенции)	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ПК-1 (профессиональные компетенции)	способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-2 (профессиональные компетенции)	способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-3 (профессиональные компетенции)	способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ОПК-3 (профессиональные компетенции)	способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.
ОПК-4 (профессиональные компетенции)	способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность
ПК-10 (профессиональные компетенции)	способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии
ПК-11 (профессиональные компетенции)	способность критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
ПК-12 (профессиональные компетенции)	способность использовать в преподавании экономических дисциплин в образовательных учреждениях различного уровня существующие программы и учебно-методические материалы
ПК-13 (профессиональные компетенции)	способность принять участие в совершенствовании и разработке учебно-методического обеспечения экономических дисциплин
ПК-4 (профессиональные компетенции)	способность на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способность анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК-8 (профессиональные компетенции)	способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
ПК-9 (профессиональные компетенции)	способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- теоретические и методологические основы стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования;
- принципы и методы кадрового планирования, практические проблемы в этой сфере в российских организациях ;
- методы расчета плановой потребности в персонале в количественном и качественном разрезах, производительности труда и рабочего времени;
- технологии планирования основных кадровых процессов в организации;

- основы компетентностного подхода в кадровом планировании;

2. должен уметь:

- планировать численность и дополнительную потребность по всем категориям персонала на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы;
- анализировать и интерпретировать информацию для разработки кадровой политики организации;
- разрабатывать планы производительности труда и рабочего времени, планы формирования, развития и использования персонала;
- выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с задачами кадрового планирования, анализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;
- использовать в преподавании экономических дисциплин в образовательных учреждениях различного уровня существующие программы и учебно-методические материалы;

3. должен владеть:

- навыками планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала;
- методами планирования найма, развития и аттестации персонала;
- навыками планирования производительности труда и рабочего времени.
- навыками работы с современными техническими средствами и информационными технологиями;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- выполнять необходимые для составления планов по труду и персоналу расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;
- применять на практике методы расчета потребности в персонале, производительности труда и рабочего времени, разработки планов по ведущим кадровым процессам в экономических и кадровых подразделениях производственных предприятий, коммерческих организаций и госучреждений;
- анализировать и контролировать выполнение планов по труду и управлению персоналом.
- находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;
- принять участие в совершенствовании и разработке учебно-методического обеспечения экономических дисциплин.

#### **4. Структура и содержание дисциплины/ модуля**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) 144 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины отсутствует в 7 семестре; экзамен в 8 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

#### **4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю**

## Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления	7	9	2	2	0	Устный опрос
2.	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	7	10-11	4	4	0	Кейс Устный опрос
3.	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	7	12	2	2	0	Контрольная работа Устный опрос
4.	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	7	13-14	4	4	0	Устный опрос Письменная работа
5.	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	7	15	2	2	0	Кейс Дискуссия
6.	Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени	7	16-17	4	4	0	Контрольная работа Проверка практических навыков
7.	Тема 7. Планирование кадровых процессов и их нормативное обеспечение	8	1-2	4	4	0	Коллоквиум Устный опрос
8.	Тема 8. Социальное планирование в организации	8	3-4	4	6	0	Устный опрос Эссе
	Тема . Итоговая форма контроля	8		0	0	0	Экзамен
	Итого			26	28	0	

## 4.2 Содержание дисциплины

**Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления**  
**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Сущность и основные направления кадрового планирования. Основные этапы в развитии кадрового планирования. Кадровое планирование в системе внутрифирменного планирования и контроллинга. Кадровое планирование как функция управления человеческими ресурсами. Маркетинг персонала и его связь с кадровым планированием. Цели и принципы кадрового планирования. Объекты и субъекты кадрового планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала, их формы и особенности. Кадровое планирование в рамках бизнес-плана. Прогнозирование и его роль в кадровом планировании.

***практическое занятие (2 часа(ов)):***

1. Сущность и основные направления кадрового планирования. 2. Кадровое планирование в системе управления персоналом, внутрифирменного планирования и контроллинга. 3. Цели и принципы кадрового планирования. 4. Объекты и субъекты кадрового планирования. 5. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала, их формы и особенности.

**Тема 2. Стратегическое кадровое планирование**

***лекционное занятие (4 часа(ов)):***

Кадровое планирование и его роль в системе стратегического планирования организации. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. SWOT-анализ. COPS-анализ. PEST-анализ. Основные этапы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом. Инструменты реализации кадровой политики организации.

***практическое занятие (4 часа(ов)):***

1. Кадровое планирование и его роль в системе стратегического планирования организации. 2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение. 3. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала. 4. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. SWOT-анализ. COPS-анализ. PEST-анализ. 5. Основные этапы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом. 6. Инструменты реализации кадровой политики организации. Кейс

**Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования**

***лекционное занятие (2 часа(ов)):***

Принципы и формы тактического кадрового планирования. Планирование потребности в персонале. Планирование производительности труда и рабочего времени. Планирование кадровых процессов формирования, развития и использования персонала. Планирование компетенций. Информационное и нормативно-методическое обеспечение кадрового планирования. Основные стадии тактического кадрового планирования. Классификация методов кадрового планирования в организации. Программно-целевой подход в кадровом планировании.

***практическое занятие (2 часа(ов)):***

1. Место тактического кадрового планирования в системе внутрифирменного планирования. 2. Формы тактического планирования персонала. 3. Принципы тактического планирования персонала. 4. Информационное и нормативно-методическое обеспечение планирования в области труда и управления персоналом. 5. Основные стадии тактического кадрового планирования. 6. Классификация методов кадрового планирования в организации.  
Контрольная работа

**Тема 4. Планирование численности и структуры персонала**

***лекционное занятие (4 часа(ов)):***

Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. Методология планирования потребности в персонале. Информационное обеспечение планирования персонала. Методы планирования численности и структуры персонала. Нормативный метод. Метод экспертных оценок. Экономико-математические методы планирования. Балансовый метод. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих, управленческого персонала. Планирование дополнительной потребности в персонале. Планирование высвобождения персонала.

**практическое занятие (4 часа(ов)):**

1. Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. 2. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. 3. Методология планирования потребности в персонале. 4. Методы планирования численности и структуры персонала. 5. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих, управленческого персонала. 6. Планирование дополнительной потребности в персонале. Решение задач

**Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала**

**лекционное занятие (2 часа(ов)):**

Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании. Методы профессиографии и их классификация. Компетентностный подход в кадровом планировании. Модель компетенций. Карта компетенций и ее структура. Профессиональные стандарты и их применение в практике работы кадровой службы. Профессиограмма. Использование результатов анализа и описания работы в практике кадрового планирования.

**практическое занятие (2 часа(ов)):**

1. Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании. 2. Методы профессиографии и их классификация. 3. Компетентностный подход в кадровом планировании. Управление по компетенциям. Модель компетенций. 4. Карта компетенций и ее структура. 5. Личностная спецификация. Профессиограмма. Описание должности. 6. Использование результатов анализа и описания работы в практике кадрового планирования.

Кейс

**Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени**

**лекционное занятие (4 часа(ов)):**

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. 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.

**практическое занятие (4 часа(ов)):**

1. Цели планирования производительности труда. Связь планирования производительности труда с другими сферами внутриорганизационного планирования. 2. Методы планирования производительности труда: метод прямого счета, метод укрупненного планирования роста производительности труда. 3. Факторы изменения производительности труда и их учет в процессе планирования. 4. Пофакторный метод планирования производительности труда. 5. Планирование использования рабочего времени. 6. Потери рабочего времени и их причины. 7. Календарный, номинальный и полезный фонды рабочего времени, их использование в кадровом планировании. Режим рабочего времени. 8. Плановый баланс рабочего времени и методика его расчета. 9. Влияние использования рабочего времени на численность работников и производительность их труда. Решение задач Контрольная работа

**Тема 7. Планирование кадровых процессов и их нормативное обеспечение**

**лекционное занятие (4 часа(ов)):**



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 персонала. Планирование затрат на персонал. Оперативный план работы с персоналом и его разработка. Взаимосвязь оперативных планов по кадровым процессам.

**практическое занятие (4 часа(ов)):**

1.Нормативно-методическое и информационное обеспечение планирования кадровых процессов. 2.Связь планирования кадровых процессов с кадровой политикой. Программно-целевое планирование кадровых процессов. 3.Планирование привлечения, отбора и адаптации персонала. 4.Планирование обучения и деловой карьеры персонала. 5.Планирование деловой оценки персонала. 6.Планирование затрат на персонал. 7. Оперативный план работы с персоналом и его разработка. Взаимосвязь оперативных планов по кадровым процессам. Коллоквиум

**Тема 8. Социальное планирование в организации**

**лекционное занятие (4 часа(ов)):**

Цели и принципы социального планирования. Основные направления и этапы социального планирования в организации. Планирование улучшения условий и охраны труда. Планирование социальных льгот и выплат. Планирование затрат на развитие персонала. Разработка программы социального развития организации.

**практическое занятие (6 часа(ов)):**

1.Цели и принципы социального планирования. 2. Основные этапы социального планирования в организации. 3.Планирование улучшения условий и охраны труда. 4.Планирование компенсаций. 5.Планирование затрат на развитие персонала. 6.Разработка программы социального развития организации.

**4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)**

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления	7	9	подготовка к устному опросу	4	Устный опрос
2.	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	7	10-11	подготовка к устному опросу	4	Устный опрос
3.	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	7	12	подготовка к контрольной работе	4	Контрольная работа
				подготовка к устному опросу	2	Устный опрос
4.	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	7	13-14	подготовка к письменной работе	4	Письменная работа
				подготовка к устному опросу	4	Устный опрос

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
5.	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	7	15		2	Кейс
				подготовка к дискуссии	4	Дискуссия
6.	Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени	7	16-17		4	Проверка практических навыков
				подготовка к контрольной работе	4	Контрольная работа
	Итого				36	

### 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины 'Кадровое планирование' предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: групповых дискуссий, кейсов, презентаций.

### 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

#### Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления

Устный опрос , примерные вопросы:

1. Сущность и основные направления кадрового планирования. 2. Кадровое планирование в системе управления персоналом, внутрифирменного планирования и контроллинга. 3. Цели и принципы кадрового планирования. 4. Объекты и субъекты кадрового планирования. 5. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала, их формы и особенности.

#### Тема 2. Стратегическое кадровое планирование

Устный опрос , примерные вопросы:

1. Кадровое планирование и его роль в системе стратегического планирования организации. 2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение. 3. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала. 4. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. SWOT-анализ. COPS-анализ. PEST-анализ. 5. Основные этапы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом. 6. Инструменты реализации кадровой политики организации. Кейс "Стратегия управления персоналом"

#### Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования

Контрольная работа , примерные вопросы:

Вариант 1 1. Цели и принципы кадрового планирования. 2.Основные этапы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом. Вариант 2 1. Сущность и основные направления кадрового планирования. 2.Классификация методов кадрового планирования в организации. Вариант 3 1. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала, их формы и особенности. 2.Информационное и нормативно-методическое обеспечение планирования в области труда и управления персоналом.

Устный опрос , примерные вопросы:

1. Место тактического кадрового планирования в системе внутрифирменного планирования. 2. Формы тактического планирования персонала. 3. Принципы тактического планирования персонала. 4. Информационное и нормативно-методическое обеспечение планирования в области труда и управления персоналом. 5. Основные стадии тактического кадрового планирования. 6. Классификация методов кадрового планирования в организации.

#### **Тема 4. Планирование численности и структуры персонала**

Письменная работа , примерные вопросы:

Решение задач по расчету численности и структуры персонала

Устный опрос , примерные вопросы:

1.Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. 2.Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. 3. Методология планирования потребности в персонале. 4. Методы планирования численности и структуры персонала. 5. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих, управленческого персонала. 6. Планирование дополнительной потребности в персонале.

#### **Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала**

Дискуссия , примерные вопросы:

Профстандарты и профессиональные компетенции Сила и слабость компетентного подхода

Кейс , примерные вопросы:

Анализ конкретной ситуации

#### **Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени**

Контрольная работа , примерные вопросы:

Вариант 1 1..Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала. 2. Модель компетенций и ее формирование. Вариант 2 1. Методы планирования производительности труда. 2.Профстандарты и их структура. Вариант 3 1. Методология планирования потребности в персонале. 2.Баланс рабочего времени и его планирование.

Проверка практических навыков , примерные вопросы:

Индивидуальный контроль решения студентами задач по расчету показателей производительности труда, балансу рабочего времени

#### **Тема 7. Планирование кадровых процессов и их нормативное обеспечение**

#### **Тема 8. Социальное планирование в организации**

#### **Тема . Итоговая форма контроля**

Примерные вопросы к экзамену:

Примерный перечень вопросов к экзамену

- 1.Сущность и основные направления кадрового планирования. Основные этапы в развитии кадрового планирования.
2. Кадровое планирование в системе внутрифирменного планирования, контроллинга и управления человеческими ресурсами. Кадровое планирование в рамках бизнес-плана.
3. Цели и принципы кадрового планирования.
4. Уровни кадрового планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала.
5. Кадровое планирование в системе стратегического планирования организации.
6. Кадровая политика и стратегия управления персоналом, их сущность и соотношение.
- 7.Стратегическое кадровое планирование. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала.
8. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации в процессе разработки и коррекции кадровой политики.

9. Основные этапы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом. Инструменты реализации кадровой политики организации.
10. Формы тактического кадрового планирования и их характеристика.
11. Информационное и нормативное обеспечение планирования в области труда и управления персоналом.
12. Основные стадии тактического кадрового планирования.
13. Методы кадрового планирования в организации и их классификация.
14. Программно-целевой подход в кадровом планировании.
15. Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала.
16. Методология планирования потребности в персонале. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационной структуры персонала.
17. Методы планирования численности и структуры персонала.
18. Нормативный метод планирования численности и структуры персонала.
19. Метод экспертных оценок в кадровом планировании.
20. Экономико-математические методы планирования численности и структуры персонала.
21. Балансовый метод в кадровом планировании.
22. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих, управленческого персонала.
23. Планирование дополнительной потребности в персонале и высвобождения персонала.
24. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала.
25. Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании.
26. Методы профессиографии и их классификация.
27. Компетентностный подход в кадровом планировании.
28. Карта компетенций и ее структура.
29. Характеристика основных документов, содержащих требования работы к человеку.
30. Планирование производительности труда, его цели и значение. Связь планирования производительности труда с другими сферами внутриорганизационного планирования.
31. Методы планирования производительности труда.
32. Факторы изменения производительности труда и их учет в процессе планирования.
33. Планирование использования рабочего времени. Потери рабочего времени и их причины.
34. Календарный, номинальный и полезный фонды рабочего времени, их использование в кадровом планировании. Режим рабочего времени.
35. Плановый баланс рабочего времени и методика его расчета.
36. Нормативно-методическое и информационное обеспечение планирования кадровых процессов.
37. Программно-целевое планирование кадровых процессов.
38. Планирование привлечения, отбора и адаптации персонала.
39. Планирование обучения и деловой карьеры персонала.
40. Планирование затрат на персонал.
41. Оперативный план работы с персоналом и его разработка. Взаимосвязь оперативных планов по кадровым процессам.
42. Социальное планирование в организации, его цели и принципы.

### **7.1. Основная литература:**

1. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева - М.: ИНФРА-М, 2017. - 695 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-16-003671-7 - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=739576>

2. Бухалков М.И. Планирование на предприятии: учебник. - 4-е изд., испр. и доп. [Электронный ресурс] /М.И.Бухалков - М.: ИНФРА-М, 2015 - 411 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=426964>
3. Янковская В.В. Планирование на предприятии: Учебник. [Электронный ресурс] /В.В.Янковская - М.: ИНФРА-М, 2017. - 425 с.- - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=774205>

## **7.2. Дополнительная литература:**

- 1.Афитов Э.А. Планирование на предприятии: учебник .- [Электронный ресурс] / Э.А.Афитов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=483207>
2. Ильин А.И. Планирование на предприятии: учеб. пособие. - 9-е изд. [Электронный ресурс] / А.И.Ильин. - М.: ИНФРА-М, Минск: Новое знание, 2014. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405403>
3. Либерман И.А. Планирование на предприятии: Учебное пособие. - 3-е изд. [Электронный ресурс] / И.А.Либерман. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016.- URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=504522>
4. Литвинова Т.Н., Морозова И.А., Попкова Е.Г. Планирование на предприятии (организации): Учебное пособие. - [Электронный ресурс]/ Т.Н.Литвинова, И.А.Морозова, Е.Г.Попкова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=924705>
5. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / Под ред. д.э.н. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс]/А.Я.Кибанов - М.: ИНФРА-М, 2015. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=480583>

## **7.3. Интернет-ресурсы:**

Министерство экономического развития РФ - <http://www.economy.gov.ru/mines/>  
Портал по HR ?менеджменту - <http://hrm.ru>.  
Рейтинговое агентство Эксперт РА - <http://raexpert.ru/>.  
Сайт Национального союза кадровиков - <http://www.kadrovik.ru>.  
Электронная библиотечная система Znanium.com - <http://www.znanium.com>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)**

Освоение дисциплины "Кадровое планирование" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

- компьютерные классы с выходом в Интернет;
- аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.01 "Экономика" и профилю подготовки Экономика предприятий и организаций .

Автор(ы):

Забирова Л.М. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Ахметова И.А. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.