

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



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор  
по образовательной деятельности КФУ  
Проф. Минзарипов Р.Г.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Программа дисциплины**  
Кадровое планирование Б3.В.4

Направление подготовки: 080100.62 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика труда

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Забирова Л.М.

**Рецензент(ы):**

Тарасов В.М. , Сафиуллин А.Р.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Валитов Ш. М.

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

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов  
(общэкономическое отделение):

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

Регистрационный No

Казань  
2014

## 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 Отделение экономики предприятия , 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 " Б3.В.4 Профессиональный" основной образовательной программы 080100.62 Экономика и относится к вариативной части. Осваивается на 3 курсе, 5 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3. В4 цикла профессиональных дисциплин и относится к вариативной части ". Осваивается на третьем курсе (5 семестр).

Изучению дисциплины "Кадровое планирование" предшествует освоение следующих дисциплин: "Микроэкономика", "Статистика", "Экономика организации".

Данная дисциплина способствует освоению следующих дисциплин: "Управление персоналом организации", "Экономика труда", "Аудит и контроллинг персонала", "Психофизиология профессиональной деятельности".

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-11 (профессиональные компетенции)	способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного проекта в области стратегического и тактического кадрового планирования (ПК-11);
ПК-12 (профессиональные компетенции)	- способен использовать для решения коммуникативных задач, связанных с кадровым планированием, современные технические средства и информационные технологии (ПК-12);
ПК-13 (профессиональные компетенции)	- способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений по кадровому менеджменту, разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-13);

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-3 (профессиональные компетенции)	способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты по труду и персоналу, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами управления (ПК-3).

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 планирования потребности в персонале в количественном и качественном разрезах, производительности труда и рабочего времени;
- технологии планирования ведущих кадровых процессов в организации;
- основы компетентностного подхода в кадровом планировании и управлении персоналом;

2. должен уметь:

- планировать численность и дополнительную потребность по всем категориям персонала;
- разрабатывать кадровую политику организации;
- разрабатывать планы производительности труда и рабочего времени, планы формирования, развития и использования персонала;

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.

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;
- практического применения методов расчета потребности в персонале, производительности труда и рабочего времени, методов анализа и описания работы, разработки планов по ведущим кадровым процессам в отделах организации труда и зарплаты, управления персоналом, развития персонала и других подразделениях производственных предприятий, коммерческих организаций и госучреждений;
- анализировать и контролировать выполнение планов по труду и управлению персоналом.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 5 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	5		2	2	0	
2.	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	5		4	4	0	
3.	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	5		2	2	0	
4.	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	5		4	4	0	
5.	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	5		4	4	0	
6.	Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени	5		4	6	0	
7.	Тема 7. Планирование кадровых процессов и их нормативное обеспечение	5		4	4	0	
8.	Тема 8. Социальное планирование в организации	5		2	2	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	5		0	0	0	зачет
	Итого			26	28	0	

#### 4.2 Содержание дисциплины

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

*лекционное занятие (2 часа(ов)):*

Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления 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. Требования к планированию персонала. Объекты и субъекты кадрового планирования. Прогнозирование и его роль в кадровом планировании. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала, их формы и особенности. Кадровое планирование в рамках бизнес-плана.

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

Тема 1. Кадровое планирование, его цели и направления 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. Требования к планированию персонала. Объекты и субъекты кадрового планирования. Прогнозирование и его роль в кадровом планировании. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование персонала, их формы и особенности. Кадровое планирование в рамках бизнес-плана.

**Тема 2. Стратегическое кадровое планирование**

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

Тема 2. Стратегическое кадровое планирование 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)):***

Тема 2. Стратегическое кадровое планирование 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.

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

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

Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования Принципы и формы тактического 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 планирования в области труда и управления персоналом. Основные стадии тактического кадрового планирования. Классификация методов кадрового планирования в организации. Программно-целевой подход в кадровом планировании.

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

Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования Принципы и формы тактического 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 планирования в области труда и управления персоналом. Основные стадии тактического кадрового планирования. Классификация методов кадрового планирования в организации. Программно-целевой подход в кадровом планировании.

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

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

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

Тема 4. Планирование численности и структуры персонала 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.

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

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

Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании. Методы профессиографии и их классификация. Компетентностный подход в кадровом планировании. Управление по компетенциям. Модель компетенций. Карта компетенций и ее структура. Личностная спецификация. Профессиограмма. Описание должности. Использование результатов анализа и описания работы в практике кадрового планирования.

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

Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании. Методы профессиографии и их классификация. Компетентностный подход в кадровом планировании. Управление по компетенциям. Модель компетенций. Карта компетенций и ее структура. Личностная спецификация. Профессиограмма. Описание должности. Использование результатов анализа и описания работы в практике кадрового планирования.

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

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

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. 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 (6 часа(ов)):***

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. 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.

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

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

Тема 7. Планирование 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 персонала. Планирование затрат на персонал. Оперативный план работы с персоналом и его разработка. Взаимосвязь оперативных планов по кадровым процессам.

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

Тема 7. Планирование 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 персонала. Планирование затрат на персонал. Оперативный план работы с персоналом и его разработка. Взаимосвязь оперативных планов по кадровым процессам.

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

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

Тема 8. Социальное планирование в организации Цели и принципы социального планирования. Основные этапы социального планирования в организации. Планирование улучшения условий и охраны труда. Планирование компенсаций. Планирование затрат на развитие персонала. Разработка программы социального развития организации.

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

Тема 8. Социальное планирование в организации Цели и принципы социального планирования. Основные этапы социального планирования в организации. Планирование улучшения условий и охраны труда. Планирование компенсаций. Планирование затрат на развитие персонала. 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	5		Устный опрос	6	Устный опрос
2.	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	5		Устный опрос Работа с кейсом	6	Устный опрос Работа с кейсом



N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
3.	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	5		Устный опрос Контрольная работа Защита индивидуальных заданий в рамках КСР	4	Устный опрос Контрольная работа Защита индивидуальных заданий в рамках КСР
4.	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	5		Устный опрос Решение задач и кейсов Защита индивидуальных заданий в рамках КСР	8	Устный опрос Решение задач и кейсов Защита индивидуальных заданий в рамках КСР
5.	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	5		Устный опрос Работа с кейсом	8	Устный опрос Работа с кейсом
6.	Тема 6. Планирование производительности труда и рабочего времени	5		Контрольная работа Решение задач и кейсов Защита индивидуальных заданий в рамках КСР	8	Контрольная работа Решение задач и кейсов Защита индивидуальных заданий в рамках КСР
7.	Тема 7. Планирование кадровых процессов и их нормативное обеспечение	5		Устный опрос Групповая дискуссия	8	Устный опрос Групповая дискуссия
8.	Тема 8. Социальное планирование в организации	5		Устный опрос Защита индивидуальных заданий в рамках КСР	6	Устный опрос Защита индивидуальных заданий в рамках КСР
	Итого				54	

## 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: кейсов, групповых дискуссий, 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 Работа с кейсом , 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. Семинар в интерактивной форме. На занятии в группах по 4-5 человек проводится анализ управленческой ситуации ?Стратегия управления персоналом? с презентацией результатов анализа перед группой.

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

Устный опрос Контрольная работа Защита индивидуальных заданий в рамках КСР , 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. Контрольная работа в письменном виде по темам 1-3. Вариант задания для контрольной работы 1.Цели и принципы кадрового планирования. 2.Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. SWOT-анализ. COPS-анализ. PEST-анализ. Защита индивидуальных заданий в рамках КСР.

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

Устный опрос Решение задач и кейсов Защита индивидуальных заданий в рамках КСР , 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. Пример задачи Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность персонала по нормам обслуживания. Формула для расчета численности персонала и его последовательность приведены в методических указаниях к решению задачи. Виды работ по обслуживанию агрегата Время выполнения операций, ч. Количество операций за смену Загрузка агрегата 0,02 60 Контроль рабочего процесса 0,08 120 Выгрузка агрегата 0,03 60 Количество агрегатов ? 8. Режим работы агрегатов ? двухсменный. Количество агрегатов, работающих в 1-ю смену, ? 8. Количество агрегатов, работающих во 2-ю смену, ? 4. Полезный фонд времени одного работника за смену ? 7 ч. Время на дополнительные операции по обслуживанию агрегата ? 1,4 часа. Коэффициент пересчета явочной численности в списочную ? 1,15. Защита индивидуальных заданий в рамках КСР

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

Устный опрос Работа с кейсом , примерные вопросы:

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. Семинар в интерактивной форме На занятии в группах по 4-5 человек проводится анализ управленческой ситуации ?Сверхнагрузка? с презентацией результатов анализа перед группой.

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

Контрольная работа Решение задач и кейсов Защита индивидуальных заданий в рамках КСР , примерные вопросы:

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. Метод планирования производительности труда по факторам. 4. Планирование использования рабочего времени. Календарный, номинальный и эффективный (полезный) фонды рабочего времени. 5. Плановый баланс рабочего времени и методика его расчета. 6. Влияние использования рабочего времени на численность работников и производительность их труда. Пример задачи Задача ♦1 Структура кадров на предприятии характеризуется следующими данными: основные рабочие ? 1200 человек, вспомогательные ? 900 человек, прочий персонал ? 300 человек. По плану объем производства повышается на 10%, при этом численность основных рабочих увеличивается пропорционально росту выпуска продукции, вспомогательного - в 2 раза медленнее, численность прочего персонала остается стабильной. Рассчитать плановую общую численность работников и индекс изменения производительности труда в плановом периоде. Контрольная работа в письменном виде по темам 4-6. Вариант задания для контрольной работы 1. Планирование дополнительной потребности в персонале. 2. Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании. Семинар в интерактивной форме. На занятии в группах по 4-5 человек проводится анализ управленческой ситуации ?Скамейка запасных? с презентацией результатов анализа перед группой. Защита индивидуальных заданий в рамках КСР

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

Устный опрос Групповая дискуссия , примерные вопросы:

1. Оперативный план работы с персоналом и его разработка. Взаимосвязь оперативных планов по кадровым процессам. 2. Планирование развития персонала. 3. Планирование привлечения, отбора и адаптации персонала. 4. Планирование заработной платы. 5. Планирование затрат на персонал. 6. Нормативно-методическое и информационное обеспечение планирования кадровых процессов. Семинар в интерактивной форме ? групповая дискуссия. На занятии обсуждаются экономические аспекты планирования затрат на персонал. 1. Состав фонда платы труда. 2. Методы планирования фонда оплаты труда и средней зарплаты работников. 3. Структура затрат на персонал. 4. Методы планирования затрат на персонал. 5. Уровень нормативно-методического обеспечения планирования кадровых процессов.

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

Устный опрос Защита индивидуальных заданий в рамках КСР, примерные вопросы:

1. Цели и принципы социального планирования. 2. Основные направления корпоративной социальной политики. 3. Основные этапы социального планирования в организации. 4. Планирование улучшения условий и охраны труда. 5. Планирование социального пакета. 6. Разработка программы социального развития организации. Защита индивидуальных заданий в рамках КСР

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

Примерные вопросы к зачету:

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

## 6.1. Примерный перечень вопросов к зачету

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.
43. Основные этапы социального планирования в организации.
44. Планирование улучшения условий и охраны труда.
45. Разработка программы социального развития организации.

#### 6.2. Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

#### 6.3. Примерный перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

1. Изучение теоретического лекционного материала, основной и дополнительной литературы.
2. Подготовка к семинарским и практическим занятиям, контрольной работе, коллоквиумам.
3. Доработка заданий, выполняемых на практических занятиях.
4. Выполнение отдельных заданий (рефератов, презентаций) и подготовка к их защите в рамках КСР (задания предусмотрены в методической разработке по дисциплине).
5. Самостоятельное изучение отдельных вопросов, не рассматриваемых на лекциях, перечисленных в методической разработке по дисциплине.

#### 7.1. Основная литература:

1. Бухалков М. И. Планирование на предприятии: Учебник / М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - ЭБС "ZNANIUM.COM".
2. Стрелкова Л. В. Внутрифирменное планирование [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Экономика труда", "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - ЭБС "ZNANIUM.COM".
3. Янковская В. В. Планирование на предприятии: Учебник / В.В. Янковская. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - ЭБС ZNANIUM.COM

#### 7.2. Дополнительная литература:

б) дополнительная литература

1. Алиев И.М., Горелов Л. О., Ильина Л. О. Экономика труда: учебник для бакалавров.- М.: Юрайт, 2012.
2. Бухалков М.И. Планирование на предприятии: учебник. - 3-е изд., испр. - М.: ИНФРА-М, 2010. - ЭБС ZNANIUM.COM
3. Дейнеко А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров.- М.: Дашков и К, 2013.
4. Забирова Л.М. Стратегическое управление персоналом организации. - Казань: Казан. ун-т, 2011.
5. Ильин А.И. Планирование на предприятии: учеб. пособие. - 8-е изд. - М.: Новое знание, 2008.
6. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами: дорожная карта. От великих идей к деловой практике./ [Пер. с англ. А. Столярова] - М.: ЗАО "Олимп- Бизнес", 2011.
7. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. - М.: ОМЕГА-Л, 2011.

8. Матвеев К.С. Кадровое планирование. - М.: Лаборатория книги, 2009.
9. Юдегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов.- М.: Юрайт, 2013.
10. Митрофанова Е. А., Коновалова В.Г., Белова О. Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / под. ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013.
11. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2014. - ЭБС "ZNANIUM.COM".
12. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / Под ред. д.э.н. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - ЭБС "ZNANIUM.COM".
13. Экономика труда: Учебник / Под ред. Архипова А. И., Карпущина Д.Н., Кокина Ю.П. - М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2011.

### **7.3. Интернет-ресурсы:**

Министерство экономического развития РФ - - [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)  
Портал по HR менеджменту - - [hrm.ru](http://hrm.ru)  
Рейтинговое агентство Эксперт РА - - [raexpert.ru](http://raexpert.ru)  
Сайт Национального союза кадровиков - - [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru)  
Электронная библиотечная система - - [www.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.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080100.62 "Экономика" и профилю подготовки Экономика труда .

Автор(ы):

Забирова Л.М. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Тарасов В.М. \_\_\_\_\_

Сафиуллин А.Р. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.