

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 16.07.2025 10:30:56
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fec2ad1bf35f08

УП: 38.04.01
Экономика УСЭРТ
2025.plx

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФГБОУ ВО «ТВЕРСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП
Г.К. Лапушинская
Лапушинская
Институт
экономики и
управления
27 марта 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Кадровое планирование и системы KPI

Закреплена за кафедрой:	Государственного управления
Направление подготовки:	38.04.01 Экономика
Направленность (профиль):	Управление социально-экономическим развитием территорий
Квалификация:	Магистр
Форма обучения:	очная
Семестр:	4

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доц., Анисимова Софья Викторовна

Тверь, 2025

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины (модуля):

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков кадрового планирования и построения системы КРІ в сфере профессиональной деятельности для эффективного использования человеческих ресурсов организаций на всех уровнях управления.

Задачи :

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение содержания деятельности по кадровому прогнозированию и планированию и понимание места кадрового планирования в системе управления персоналом;
- освоение приёмов, методов и технологий разработки различных направлений деятельности кадрового планирования; принципов и методов кадрового планирования в соответствии со стратегией управления персоналом;
- выработка умений разработки планов и мероприятий по кадровому планированию в организациях; теоретических и методологических основ стратегического, тактического и оперативного кадрового планирования (включая планирование потребности в персонале в количественном и качественном разрезе по всем категориям персонала, производительности труда и рабочего времени; основы компетентного подхода в кадровом планировании и управлении персоналом; разработку планов производительности труда и рабочего времени, формирования, развития и использования персонала).

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ОП: Б1.В

Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Курс «Кадровое планирование и системы КРІ» основывается на тесной взаимосвязи с рядом других научных дисциплин. Для успешного освоения курса студенты должны изучить такие дисциплины, как

Макроэкономика (продвинутый уровень)

Методология научно-проектной деятельности

Управление проектами в профессиональной деятельности

Современные методы обоснования и принятия управленческих решений

Анализ конъюнктуры и тенденций рынка услуг дополнительного образования территории

Стратегии личностного и профессионального роста

Обучение служением: технологии создания социального проекта

Государственное регулирование экономики

Прогнозирование национальной экономики

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Освоение данного курса также необходимо для подготовки выпускной квалификационной работы.

Научно-исследовательская работа

Преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе:	
самостоятельная работа	60

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПК-1.4: Разрабатывает предложения по определению перечня и содержания необходимых для реализации программ дополнительного образования, направленных на совершенствование профессиональной деятельности

ПК-3.1: Использует различные источники статистической информации (данными государственной статистики, ведомственной статистики, административными данными, данными коммерческих производителей статистической информации, данными некоммерческих и исследовательских организаций, технических публикаций и обзоров)

ПК-3.2: Оценивает статистические данные, получаемые из различных источников

ПК-3.3: Оценивает наличие и последствия статистических закономерностей с применением соответствующих математических методов и информационных технологий

УК-6.4: Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития

5. ВИДЫ КОНТРОЛЯ

Виды контроля в семестрах:	
экзамены	4

6. ЯЗЫК ПРЕПОДАВАНИЯ

Язык преподавания: русский.

7. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	Наименование разделов и тем	Вид занятия	Сем.	Часов	Примечание
	Раздел 1.				
1.1	Тема 1. Место кадрового планирования в системе управления персоналом	Лек	4	1	
1.2	Тема 1. Место кадрового планирования в системе управления персоналом	Пр	4	1	
1.3	Тема 1. Место кадрового планирования в системе управления персоналом	Ср	4	5	
1.4	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	Лек	4	1	
1.5	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	Пр	4	2	
1.6	Тема 2. Стратегическое кадровое планирование	Ср	4	10	
1.7	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	Лек	4	1	
1.8	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	Пр	4	2	

1.9	Тема 3. Принципы и методы тактического кадрового планирования	Ср	4	5	
1.10	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	Лек	4	1	
1.11	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	Пр	4	2	
1.12	Тема 4. Планирование численности и структуры персонала	Ср	4	10	
	Раздел 2.				
2.1	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	Лек	4	1	
2.2	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	Пр	4	2	
2.3	Тема 5. Кадровое планирование на основе применения моделей компетенций персонала	Ср	4	10	
2.4	Тема 6. Планирование расходов на персонал. Контроллинг персонала	Лек	4	1	
2.5	Тема 6. Планирование расходов на персонал. Контроллинг персонала	Пр	4	2	
2.6	Тема 6. Планирование расходов на персонал. Контроллинг персонала	Ср	4	10	
2.7	Тема 7. Система КРІ в управлении персоналом и кадровом планировании	Лек	4	1	
2.8	Тема 7. Система КРІ в управлении персоналом и кадровом планировании	Пр	4	3	
2.9	Тема 7. Система КРІ в управлении персоналом и кадровом планировании	Ср	4	10	
2.10	Экзамен, подготовка к экзамену	Экзамен	4	27	

Список образовательных технологий

1	Активное слушание
2	Технологии развития дизайн-мышления
3	Технологии развития критического мышления
4	Информационные (цифровые) технологии
5	Методы группового решения творческих задач (метод Дельфи, метод 6–6, метод развивающей кооперации, мозговой штурм (метод генерации идей), нетворкинг и т.д.)
6	Метод case-study
7	Игровые технологии
8	Проектная технология
9	Дискуссионные технологии (форум, симпозиум, дебаты, аквариумная дискуссия, панельная дискуссия, круглый стол, фасилитированная и т.д.)

10	Лекция традиционная, лекция-визуализация Проблемная лекция
----	---

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Контрольное задание. Письменное с последующим устным обсуждением результатов.

На основе материалов лекции и дополнительно изученных самостоятельно материалах, опираясь на личные предпочтения и проведя стратегический анализ объекта исследования (сформулированные результаты и используемые методы кратко зафиксировать в ответе), сформулировать и записать персональную стратегию профессионального развития на период от 5 лет (применяя методы стратегического анализа и формулирования целей: SWOT, PEST, SMART-методы и другие).

Шкала оценивания Критерии оценивания

Отлично Студент грамотно сформулировал и проработал элементы стратегического анализа и индивидуального планирования профессионального развития.

Хорошо Студент справился с большей частью задания.

Удовлетворительно Студент с несущественными недочётами справился с большей частью задания

Неудовлетворительно Студент не справился с большей частью задания, или не сделал его.

Проектное задание по работе с индивидуальными компетенциями слушателей.

Письменное.

1. Определить и описать требуемые компетенции для получения желаемой должности в рамках разработанной стратегии индивидуального профессионального развития.

2. Выявить в процессе сравнения недостающие компетенции, определить, что именно нужно доработать. Описать, как их можно доработать, с помощью каких инструментов дополнительного образования территорий.

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Анализ проведён корректно, в соответствии с заданными критериями и требованиями. Аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал. Ответ структурирован, аргументирован.

Хорошо Анализ проведён корректно, в целом соответствует заданным критериями и требованиями. Аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал. Ответ хорошо структурирован, аргументирован.

удовлетворительно Проведён анализ лишь по ряду заданных критериев с учётом требований по ним. Ответ недостаточно аргументирован и/или без достаточного пояснения. Структуризация ответа не полная или элементы не связаны между собой (цель/цели проекта не соответствуют задачам или ожидаемым результатам и т.п.). Суждения и аргументы приведены с опорой на теорию, но без использования фактического материала

неудовлетворительно Анализ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Или отсутствует

Практическое задание. Письменное.

Задание выполняется на основании изучения материалов по теме «Планирование численности и структуры персонала».

Часть 1.

- Найти действующие нормативы численности типовых подразделений органов исполнительной власти государственной или муниципальной службы (в зависимости от сферы интересов и персональной стратегии развития).

- Выявить численность государственных (муниципальных) служащих наиболее интересного в целях индивидуального развития органа власти любой территории

(муниципальный, региональный, федеральный) и его структуру.

- Выяснить его функции и реализуемые программы, результаты их реализации (выполнения функций).

- Найти данные о расходах на деятельность исследуемого органа власти.

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Данные найдены корректно и в полном объёме. Ответ структурирован, аргументирован.

Хорошо Данные найдены корректно, но не в полном объёме. Ответ структурирован, аргументирован.

удовлетворительно Данные найдены не корректно или не в полном объёме. Ответ недостаточно структурирован, аргументирован.

неудовлетворительно Данные не найдены, найдены неправильно.

Практическое задание. Письменное.

Задание выполняется на основании изучения материалов по теме «Планирование численности и структуры персонала».

Часть 2 по теме «Планирование численности и структуры персонала». Дать в ответе оформленные согласно требованиям ГОСТа ссылки на источники информации по каждому пункту задания. Обосновать и оценить надёжность источников.

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Ответ структурирован, аргументирован.

Хорошо Ответ недостаточно структурирован, аргументирован.

удовлетворительно Ответ плохо структурирован, аргументирован.

неудовлетворительно Ответ отсутствует.

Практическое задание. Письменное.

Задание выполняется на основании изучения материалов по теме «Планирование численности и структуры персонала».

На основании данных, полученных в части 1 задания по теме «Планирование численности и структуры персонала», сопоставить тренды в распределении статистических данных о численности государственных и муниципальных служащих, расходы на их деятельность (деятельность госоргана) и наиболее значимыми результирующими показателями его деятельности. Сделать выводы.

Критерии оценивания работы в малых группах

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Ответ структурирован, аргументирован.

Хорошо Ответ недостаточно структурирован, аргументирован.

удовлетворительно Ответ плохо структурирован, аргументирован.

неудовлетворительно Ответ отсутствует.

8.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 1 - УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Индикатор – УК-6.4 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учётом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития.

Контрольное задание. Письменное.

Провести декомпозицию персональной стратегии профессионального развития на другие уровни кадрового планирования (тактическое и оперативное) с чётким описанием составляющих их задач и мероприятий (по SMART-методу). Результат оформить с использованием схем и таблиц (с использованием возможностей онлайн-инструментов планирования).

Критерии оценки выполнения задания:

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Таблица заполнена в четком соответствии с заданными критериями и

требования. Корректно определены и прописаны задачи и мероприятия, с опорой на теоретические положения и фактический материал, учитывая материал в открытом доступе. Декомпозиция логически структурирована.

хорошо Таблица заполнена в четком соответствии с заданными критериями и требованиями. Корректно определены и прописаны задачи и мероприятия, с опорой на теоретические положения и фактический материал, учитывая материал в открытом доступе, но использованы не в полной мере. Декомпозиция логически структурирована.

Удовлетворительно Таблица заполнена с нарушением логики и связности задач и мероприятий, частично соответствуя заданным критериям и требованиям.

Неудовлетворительно Заполнение таблицы не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Ответы некорректны (недостаточно аргументированы или противоречат теоретическим/фактическим положениям) или неверны. Или задание не выполнено.

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 2 - ПК-1 Способен организовывать и проводить исследования рынка услуг дополнительного образования территории.

Индикатор – ПК-1.4 Разрабатывает предложения по определению перечня и содержания необходимых для реализации программ дополнительного образования, направленных на совершенствование профессиональной деятельности.

Контрольное задание. Письменное.

Работа с индивидуальными компетенциями слушателей.

По результатам выполнения проектного задания по нахождению недостающих компетенций для достижения целей профессионального развития были определены недостающие в настоящий момент компетенции. В связи с этим требуется найти и сопоставить друг с другом предлагаемые рынком дополнительного образования территорий программы (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), либо программы других уровней образования и направлений подготовки в зависимости от выбранной стратегии развития. Анализ представить в виде таблицы с описанием тех компетенций, которые планируется получить на этих программах. В выводе после таблицы описать, какую программу стоит выбрать для достижения целей индивидуального профессионального развития.

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Анализ проведён корректно, в соответствии с заданными критериями и требованиями. Аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал. Ответ структурирован, аргументирован.

Хорошо Анализ проведён корректно, в целом соответствует заданным критериями и требованиями. Аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и фактический материал. Ответ хорошо структурирован, аргументирован.

удовлетворительно Проведён анализ лишь по ряду заданных критериев с учётом требований по ним. Ответ недостаточно аргументирован и/или без достаточного пояснения. Структуризация ответа не полная или элементы не связаны между собой (цель/цели проекта не соответствуют задачам или ожидаемым результатам и т.п.). Суждения и аргументы приведены с опорой на теорию, но без использования фактического материала

неудовлетворительно Анализ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Или отсутствует

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции 3 - ПК-3 Способен сформировать аналитические материалы на основе обработки статистических данных.

Индикатор – ПК-3.1 Использует различные источники статистической информации (данными государственной статистики, ведомственной статистики, административными данными, данными коммерческих производителей статистической информации, данными некоммерческих и исследовательских организаций, технических публикаций и обзоров)

Практическое задание. Письменное с последующим обсуждением.

Задание по итогам ознакомления с материалами по теме дисциплины «Планирование расходов на персонал». Практическое задание, направленное на поиск и отбор информации о расходах на персонал по предложенному плану мероприятий в рамках кадрового планирования.

Часть 1. Найти информацию по предложенным статьям расходов на персонал в рамках предлагаемых мероприятий. Использовать несколько источников.

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Информация по всем статьям расходов на персонал предоставлена по нескольким источникам

Хорошо Информация по всем статьям расходов на персонал предоставлена не по нескольким источникам

удовлетворительно Информация не по всем статьям расходов на персонал предоставлена не по нескольким источникам

неудовлетворительно Ответ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Или отсутствует

Индикатор – ПК-3.2 Оценивает статистические данные, получаемые из различных источников

Практическое задание. Письменное с последующим обсуждением.

Задание по итогам ознакомления с материалами по теме дисциплины «Планирование расходов на персонал». Практическое задание, направленное на поиск и отбор информации о расходах на персонал по предложенному плану мероприятий в рамках кадрового планирования.

Часть 2 задания по теме «Планирование расходов на персонал». Обосновать расходы, используя для этого несколько источников информации. Выбрать один из них в качестве того, который фиксируем в плане.

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично Расходы и выбор конечного варианта обоснованы по всем статьям

Хорошо Расходы и выбор конечного варианта обоснованы не по всем статьям

удовлетворительно Расходы и выбор конечного варианта не обоснованы, но присутствуют

неудовлетворительно Ответ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Или отсутствует

Индикатор – ПК-3.3 Оценивает наличие и последствия статистических закономерностей с применением соответствующих математических методов и информационных технологий

Практическое задание. Письменное с последующим обсуждением.

Задание по итогам ознакомления с материалами по теме дисциплины «Планирование расходов на персонал». Практическое задание, направленное на поиск и отбор информации о расходах на персонал по предложенному плану мероприятий в рамках кадрового планирования.

Часть 3 задания по теме «Планирование расходов на персонал». Занести данные, полученные в части 1 и части 2 практического задания, в электронную форму с использованием инструментов MS excel и др. Использовать инструменты, автоматизирующие расчёты. Задание сдаётся в электронном виде (документ или ссылка).

Шкала оценивания Критерии оценивания

отлично ответ занесён и сдан в электронной форме, расчёты автоматизированы.

Хорошо ответ занесён и сдан в электронной форме, расчёты автоматизированы не все.

удовлетворительно ответ не сдан в электронной форме, проверка автоматизации расчётов невозможна.

неудовлетворительно Ответ не соответствует задаваемым требованиям и критериям. Или отсутствует

8.3. Требования к рейтинг-контролю

Рейтинг не предусмотрен

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Рекомендуемая литература

Основная

Шифр	Литература
Л.1.1	Анисимова, О. В. Забелина, Е. А. Смирнова, Н. В. Пилипчук, Анализ конъюнктуры и тенденций рынка услуг дополнительного образования территории, Тверь: Тверской государственный университет, 2023, ISBN: , URL: http://megapro.tversu.ru/megaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=5635370

Дополнительная

Шифр	Литература
Л.2.1	Серякова, Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы: сопоставительный анализ, Москва: Прометей, 2016, ISBN: 978-5-9907452-9-2, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=287690
Л.2.2	Данилов, Глебова, Дуброва, Есенкова, Зарубина, Кузнецова, Лукьянова, Мишина, Нагимова, Основина, Рябова, Сибирев, Фахретдинова, Шустова, Современное дополнительное образование взрослых, Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, ISBN: 978-5-16-013484-0, URL: https://znanium.com/catalog/document?id=373364

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	База статистических данных «Регионы России» Росстата - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 :
Э2	Статистическая база данных ЕЭК ООН - http://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/ru/STAT/STAT_20-ME_1-MEOV :
Э3	База данных Всемирного Банка - https://datacatalog.worldbank.org/ :
Э4	База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика» - https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/ :
Э5	Единый портал бюджетной системы Российской Федерации - http://budget.gov.ru/ :
Э6	База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» - https://www.minfin.ru/ru/statistics/ :
Э7	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml :
Э8	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru :
Э9	Российская ассоциация бизнес-образования http://www.rabe.ru/ :
Э10	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 :
Э11	База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» - http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/ :

Перечень программного обеспечения

1	Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
2	Adobe Acrobat Reader
3	Google Chrome
4	VLC media player
5	Mozilla Firefox
6	ОС Linux Ubuntu
7	Многофункциональный редактор ONLYOFFICE

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1	Архивы журналов издательства Oxford University Press
2	Polpred.com (обзор СМИ)
3	ИПС «Законодательство России»
4	Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда
5	БД Web of Science
6	БД Scopus
7	Журналы издательства Taylor&Francis
8	Журналы American Chemical Society (ACS)
9	Виртуальный читальный зал диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ)
10	Репозиторий ТвГУ
11	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы)
12	ЭБС ТвГУ
13	ЭБС BOOK.ru
14	ЭБС «Лань»
15	ЭБС IPRbooks
16	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
17	ЭБС «ЮРАИТ»
18	ЭБС «ZNANIUM.COM»
19	СПС "КонсультантПлюс"
20	СПС "ГАРАНТ"

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудит-я	Оборудование
Б-221	комплект учебной мебели, переносной ноутбук, проектор, интерактивная доска
Б-228	комплект учебной мебели, переносной ноутбук, проектор, экран
Б-245	комплект учебной мебели, компьютеры, коммутатор

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Место кадрового планирования в управлении персоналом
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
3. Уровни кадрового планирования
4. Факторы, влияющие на кадровое планирование.
5. Виды кадрового планирования: стратегическое, тактическое и оперативное.
6. Процесс планирования персонала.
7. Принципы кадрового планирования.
8. Этапы процесса кадрового планирования
9. Кадровое планирование и его роль в системе стратегического планирования организации.
10. Сущность и соотношение стратегии развития персонала и стратегии управления организацией.
11. Вертикальная и горизонтальная интеграция в стратегическом планировании персонала.
12. Стратегический анализ внешней и внутренней среды организации. SWOT-анализ. COPS-анализ. PEST-анализ.
13. Основные этапы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом.
14. Принципы и формы тактического планирования.
15. Планирование потребности в персонале.
16. Содержание, задачи и технология планирования потребности в персонале.
17. Анализ выполнения плана по труду за предшествующий период.
18. Методы расчета потребности в персонале: корректировка базовой численности, на основе трудоемкости производственной программы.
19. Планирование производительности труда и рабочего времени.
20. Планирование кадровых процессов формирования, развития и использования персонала.
21. Планирование компетенций.
22. Информационное и нормативно-методическое обеспечение планирования в области труда и управления персоналом.
23. Основные стадии тактического кадрового планирования.
24. Классификация методов кадрового планирования в организации.
25. Программно-целевой подход в кадровом планировании.
26. Цели и задачи планирования численности и профессионально-квалификационной структуры персонала.
27. Факторы, влияющие на изменение численности и профессионально-квалификационной структуры персонала
28. Методология планирования потребности в персонале.
29. Информационное обеспечение планирования персонала.
30. Методы планирования численности и структуры персонала. Нормативный метод. Метод экспертных оценок. Экономико-математические методы планирования. Балансовый метод.
31. Планирование численности основных и вспомогательных рабочих, управленческого персонала.
32. Планирование дополнительной потребности в персонале.
33. Планирование высвобождения персонала
34. Планирование затрат на персонал.
35. Разработка бюджета расходов на персонал.
36. Контроль за исполнением бюджета на персонал.
37. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.
38. Понятие контроллинга персонала.
39. Методы снижения расходов на содержание персонала: сокращение бюджета,

стоимостной анализ накладных расходов, принцип нулевого базисного бюджета.

40. Показатели эффективности от реализации планов по персоналу.

41. Бизнес-план по персоналу как основа бюджетирования.

42. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

43. Анализ и описание работы и их значение в современном кадровом планировании.

44. Методы профессиографии и их классификация.

45. Компетентностный подход в кадровом планировании.

46. Сущность и содержание понятия «Key Performance Indicators».

47. Формирование причинно-следственных связей между ключевыми показателями.

48. Особенности внедрения и применения систем КРІ на предприятиях и в органах государственной и муниципальной власти.

49. Применение ключевых показателей эффективности в построении системы мотивации.

50. Внедрение КРІ на практике, критика использования систем.

Методические указания к выполнению реферативных работ и докладов

Цель реферативной работы: Подготовка к освоению материала по теме реферативной работы

Задачи реферативной работы:

• ознакомиться с мнениями и разнообразием представления материала по изучаемой теме;

• отметить единства и разночтения мнений по изучаемым проблемам;

• выявить взаимосвязи между изучаемым и изученным материалом;

• подготовить (выбрать основное содержание и логически упорядочить) материал для изучения темы и последующего самостоятельного повторения.

Требования к выполнению и оформлению письменных работ:

• объем – не более 5 страниц;

• шрифт Times New Roman, 14, интервал 1,5;

• список использованных источников и ссылки с указанием страниц – обязательны.