

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.06.2025 17:41:52
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования
16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Методы планирования численности работников
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очная
Год набора	2026
Разработана: Ст. преподаватель, к.п.н. Подгайская М.В.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	6
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
---------	--

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сформировать у студентов комплексное представление о методах планирования численности работников.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 7						
Зачет	108	48	24	24	60	3

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
информационно-аналитический	

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-1 Знать:</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Источники обеспечения организации кадрами</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли</p> <p>Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности</p> <p>Основы психологии и социологии труда</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления, управления персоналом</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, обеспечения персоналом</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
--	--

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, о кандидатах и предложениях на рынке труда Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала Вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности) Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, в области обеспечения персоналом, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации Использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение Консультировать по вопросам привлечения персонала, по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом Составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов Соблюдать нормы этики делового общения
--	---

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт Анализ планов, стратегии и структуры организации Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат Поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации Выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами Проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) Проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи Оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Подготовки предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>
--	---

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 7		108					
Тема 1.	Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-1)	22	4		4	14	
Тема 2.	Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-1)	22	8		8	6	
Тема 3.	Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-1)	16	4		4	8	
Тема 4.	Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-1)	24	4		4	16	

Тема 5.	Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-1)	24	4	4	16	
---------	---	----	---	---	----	--

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из 4-х теоретических вопросов и 1 практическое задание.	По 5 балльной шкале
Тема 2	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из 5-и теоретических вопросов и 1 практическое задание.	По 5 балльной шкале
Тема 3-5	Контрольная работа (приложение 4)	Контрольная работа состоит из 5-и теоретических вопросов и 1 практическое задание.	По 5 балльной шкале
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
7 семестр (За)	Билет (приложение 5)	28 билетов, включающие один теоретический вопрос и 2 задачи	По 100 балльной шкале

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-1) Взаимосвязь численности персонала с основными технико-экономическими показателями предприятия. Влияние на численность персонала факторов роста производительности труда. Методы определения экономии численности по факторам.</p>
<p>Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-1) Ключевые факторы определяющие текущую потребность в персонале. Определение норм численности персонала на основе норм времени и выработки, норм обслуживания, норм управляемости и норм загрузки.</p>
<p>Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-1) Факторы ,определяющие организационную структуру предприятия. Взаимосвязь организационной структуры с количественными и качественными характеристиками персонала. Факторы, оказывающие влияние на выбытие персонала. Методы прогнозирования дополнительной потребности в персонале.</p>
<p>Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-1) Ключевые источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами, преимущества и недостатки использования различных источников. Методы и риски снижения потребностей предприятия в трудовых ресурсах. Взаимосвязь производительности труда с качественной и количественной потребностью в персонале.</p>
<p>Тема 5. Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-1) Ключевые тенденции на российском рынке труда. Факторы, определяющие стратегическую потребность организации в персонале. Тенденции изменения структуры спроса на персонал и их взаимосвязь с цифровизацией экономики.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-1) Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.</p>
<p>Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-1) Решение задача по материалу, рассмотренному на лекционном занятии. Дискуссия: Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие факторы, связанные с управлением персоналом влияют на выбор оптимального типа организационной структуры предприятия. 2. В чем заключаются сильные и слабые стороны отдельных организационных структур. 3. Как связана количественная и качественная потребность предприятия в кадрах с типом организационной структуры. 4. В чем состоят основные причины выбытия персонала. 5. Какие показатели позволяют оценивать движение кадров и как они связаны с дополнительной потребностью в персонале.

Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-1)

Дискуссия:

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

1. Какие существуют источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами.
2. Какими методами можно сократить потребность предприятия в трудовых ресурсах.
3. В чем состоят основные риски неоптимального сокращения персонала.
4. Каково соотношение производительности труда с количественной и качественной потребностью в персонале.

Тема 5. Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-1)

Дискуссия:

Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов:

1. В чем состоят ключевые особенности российского рынка труда.
2. Как влияют демографические процессы на перспективную обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами.
3. В чем отличие тактических и стратегических инструментов планирования персонала.
4. В чем состоят основные инструменты стратегии удовлетворения качественных потребностей в персонале.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-1)

Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.

Тема 3. Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-1)

Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.

Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-1)

Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.

Тема 5. Планирование перспективной потребности в кадрах с учетом общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности (ПК-1)

Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам, рассмотренным на лекциях.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Янковская В. В. Планирование на предприятии [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 425 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2186209>

3. Рофе А.И. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2025. - 222 – Режим доступа: <https://book.ru/book/958637>

4. Жигун Л.А. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: КноРус, 2026. - 426 – Режим доступа: <https://book.ru/book/960256>

Дополнительная литература:

2. Тимганова Методы планирования численности работников. Курс лекций. Тема 1. Анализ движения трудовых ресурсов [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2025. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/2025-08/110.mp4>

3. Тимганова Методы планирования численности работников. Курс лекций. Тема 2. Нормирование труда [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2025. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/2025-08/111.mp4>

4. Тимганова Методы планирования численности работников. Курс лекций. Тема 3. Оптимизация численности персонала [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2025. - 1 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/2025-08/112.mp4>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

К зачету

1. Сущность и задачи планирования трудовых показателей, место в системе внутрифирменного планирования
2. Классификация видов планирования
3. Принципы планирования
4. Сущность методов планирования, методы предплановых исследований
5. Основные методы планирования
6. Традиционная форма планирования трудовых показателей, алгоритм разработки плана
7. Современные проблемы управления производительностью труда, оптимизация численности
8. Методика расчета экономии численности по факторам
9. Структура кадров, понятие списочной численности, порядок ее расчета.
10. Сущность баланса рабочего времени, методика его расчета
11. Методы планирования численности рабочих
12. Планирование численности РСС
13. Порядок планирования дополнительной потребности в персонале
14. Особенности стратегического планирования трудовых показателей, форсайт-технология.
15. Организация работы по планированию трудовых показателей.
16. Факторы, связанные с управлением персоналом определяющие выбор оптимального типа организационной структуры предприятия.
17. Сильные и слабые стороны отдельных организационных структур.
18. Взаимосвязь количественной и качественной потребности предприятия в кадрах с типом организационной структуры.
19. Основные причины выбытия персонала.
20. Показатели оценки движения кадров.
21. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами.
22. Методы сокращения потребности предприятия в трудовых ресурсах.
23. Основные риски неоптимального сокращения персонала.
24. Соотношение производительности труда с количественной и качественной потребностью в персонале.
25. Ключевые особенности российского рынка труда.
26. Влияние демографических процессов на перспективную обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами.
27. Стратегические инструменты планирования персонала.
28. Основные инструменты стратегии удовлетворения качественных потребностей в персонале.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки

Номер задания	Содержание задания	Компетенция
1.	Как называется численность работников, вышедших на работу в конкретный день: 1. Списочная 2. Явочная 3. Среднесписочная 4. Штатная	ПК-1
2.	Является ли нормирование труда инструментом оптимизации численности персонала 1. Является 2. Нет 3. Только на промышленных предприятиях 4. Только для рабочего персонала	ПК-1
3.	Относятся ли фотохронометражные наблюдения к документам для определения численности персонала 1. Нет 2. В зависимости от профессии 3. Да 4. Только для рабочих специальностей	ПК-1
4.	Как называется планирование численности персонала на срок 5 и более лет? 1. Перспективное 2. Стратегическое 3. Долгосрочное 4. Среднесрочное	ПК-1
5.	Базовый инструмент планирования численности персонала, определяющий количество выполняемой сотрудником работы за промежуток времени, называется 1. Нормирование 2. Планирование 3. Типирование 4. Расчет	ПК-1
6.	Как называются работники компании, которые добавочно выполняют оплачиваемые задачи в собственной организации: 1. Внешние совместители 2. Фрилансеры 3. Кадровые работники 4. Внутренние совместители	ПК-1
7.	Учитываются ли при расчете среднесписочной численности внешние совместители: 1. Да. 2. Нет 3. В зависимости от вида деятельности предприятия 4. По решению руководителя	ПК-1

8.	Метод определения численности, когда труд персонала не нормируется и не зависит от объективных показателей, называется по _____ рабочих мест	ПК-1
9.	Процесс потери работников организации в связи с увольнениями по разным причинам называется _____	ПК-1
10.	Для выполнения определенного объема работы вам необходимо 10 работников с плановой выработкой. Но новое оборудование позволит повысить производительность их труда на 115%. Рассчитайте необходимую численность работников при внедрении нового оборудования.	ПК-1
11.	Стандартная продолжительность рабочего времени в РФ не может превышать __ часов в неделю. Укажите количество часов цифрой	ПК-1
12.	Рассчитайте ССЧ за ноябрь месяц при условии: В ООО «Ромашка» в ноябре работало 11 человек с полным рабочим днем. Восемь из них отработали полный месяц. Два человека устроилось 13 ноября, а еще один сотрудник пришел 25 числа.	ПК-1
13.	Метод определения численности, когда труд персонала не нормируется и не зависит от объективных показателей, называется: 1. По норме выработке 2. По числу рабочих мест 3. По решению руководителя 4. По количеству рабочих мест	ПК-1
14.	Метод расчета численности персонала по количеству рабочих мест применяется для какой категории персонала _____	ПК-1
15.	Время, которое сотрудник должен отработать за определенный период, называется:	ПК-1
16.	Какую функцию выполняют надбавки	ПК-1
17.	Включают ли сотрудников, находящиеся в декретном отпуске в среднесписочный состав организации?	ПК-1
18.	Практическая деятельность (функция) служб управления персоналом предприятия по оперативному покрытию потребностей в персонале на основе имеющейся информации о состоянии персонала предприятия и рынка труда, называется:	ПК-1
19.	Краткая характеристика человека, отражающая информацию о профессионализме, образовании и опыте, призванная заинтересовать работодателя называется	ПК-1
20.	документ, в котором установлен порядок поощрительных выплат сотрудникам называется положение о _____	ПК-1