

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Силин Яков Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 18.06.2026 09:11:07  
Уникальный программный ключ:  
24f866be2aca16484036a8c0b3c509a95b1ee05f

**Одобрена**  
на заседании кафедры

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

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

**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 деятельности работников
Специальность	38.05.01 Экономическая безопасность
Специализация	Экономическая безопасность
Форма обучения	очная
Год набора	2026

Разработана:  
Ст. преподаватель, к.п.н.  
Подгайская М.В.

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>6</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>7</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>11</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>14</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>14</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>14</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>15</b>

## ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования-специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность (приказ Минобрнауки России от 14.04.2021 г. № 293)
---------	--

### 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	Лабораторные		
Семестр 9					
Зачет с оценкой	108	32	32	76	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
организационно-управленческий	

<p>ПК-3 Планирование, внедрение и реализация рискориентированного подхода к управлению организацией, в т.ч. кредитной организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать:</p> <p>Законодательство Российской Федерации по виду деятельности организации и требования (рекомендации) области управления рисками;</p> <p>Международные и российские стандарты по риск-менеджменту и риск-ориентированному управлению организацией;</p> <p>Корпоративные финансы, теория вероятности и математическая статистика, корпоративное управление, поведенческая экономика, нейроэкономика и теория принятия решений;</p> <p>Перечень заинтересованных сторон;</p> <p>Организацию управленческой отчетности организации, отдельных бизнес-процессов, проек-тов, решений;</p> <p>Цели организации, цели и задачи бизнес-процессов, цели ключевых управленческих реше-ний;</p> <p>Организационную структуру организации;</p> <p>Органы управления организации;</p> <p>Подходы к управлению, методы и инструменты управления рисками, в том числе оценки рисков, включая идентификацию и анализ влияния рисков на цели организации и ключевые показатели деятельности, приоритизации рисков, определения критериев существенности;</p> <p>Состав, форму и порядок формирования отчетности с учетом рисков;</p> <p>Модели зрелости в области управления рисками;</p> <p>Подходы к реализации и методы реализации риск-ориентированного управления организаци-ей;</p> <p>Методы формирования дорожной карты внедрения риск-ориентированного подхода к управ-лению организацией;</p> <p>Программное обеспечение в области риск-ориентированного управления организацией, оценки влияния рисков на цели организации;</p> <p>Подходы к коммуникации и доведению информации до исполнительных органов и совета директоров;</p> <p>Нормы профессиональной этики;</p> <p>Профессиональные сообщества;</p> <p>Иностранный язык в объеме, необходимом для выполнения трудовой функции;</p>
---	---

<p>ПК-3 Планирование, внедрение и реализация риск-ориентированного подхода к управлению организацией, в т.ч. кредитной организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента</p>	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь:          Определять заинтересованные стороны в реализации риск-ориентированного управления в организации на уровне акционеров, совета директоров, партнеров, руководства организации;          Выстраивать коммуникации с заинтересованными сторонами;          Формировать концепции реализации риск-ориентированного подхода в организации;          Формировать и представлять отчеты о внедрении риск-ориентированного подхода к управлению организацией заинтересованным сторонам;          Представлять и согласовывать внутренние методологические и организационно-распорядительные документы по управлению рисками (политика, принципы, цели, задачи);          Принимать решения о выборе программного обеспечения для реализации риск-ориентированного управления организацией и осуществлять координацию работы по внедрению;          Развивать культуру риск-ориентированного управления организацией и проводить обучение для заинтересованных сторон;          Формировать и представлять материалы о достижениях организации в области управления рисками в рамках профессиональных сообществ;          Изучать лучшую практику внедрения риск-ориентированного управления на предмет применения в организации;          Создавать и воспроизводить видеоролики, презентации, слайд-шоу, медиафайлы и итоговую продукцию из исходных аудиокомпонентов, визуальных и мультимедийных компонентов;</p>
--	--

<p>ПК-3 Планирование, внедрение и реализация риск-ориентированного подхода к управлению организацией, в т.ч. кредитной организацией, целеполагания и программ мотивации с учетом рисков, постановка целей для внедрения риск-менеджмента</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт:          Определения заинтересованных сторон на уровне акционеров, совета директоров, партнеров, руководства организации;          Создания каналов коммуникации с заинтересованными сторонами для формирования концепции и реализации риск-ориентированного подхода и представления отчетов о внедрении;          Формирования и согласования концепции развития риск-ориентированного подхода к управлению организацией, ключевых целей, задач и шагов внедрения риск-ориентированного управления, включая встраивание рисков в существующие инструменты планирования: финансовые модели, планы-графики реализации проектов, инструменты, связанные с бизнес-процессами или принимаемыми решениями, инструменты формирования и мониторинга реализации мотивационной программы;          Согласования внутренних методологических и организационно-распорядительных документов по управлению рисками (политика, принципы, цели, задачи);          Предоставления и согласования с заинтересованными сторонами дорожной карты внедрения риск-ориентированного подхода к управлению организацией с определением необходимых ресурсов, ролей и ответственности, а также отчетов о ее реализации;          Выбора программного обеспечения для реализации</p>
--	--

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Все го часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 9</b>		10					
Тема 1.	Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-3)	20		8		12	
Тема 2.	Методы определения текущей потребности в кадрах	24		8		16	
Тема 3.	Структура организации и прогнозирование вакантных должностей (ПК-3)	24		8		16	
Тема 4.	Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах	20		4		16	



выполняющий предусмотренные в  
программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в  
программе. Оценка

"хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний  
по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в  
ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

3. Оценка "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания  
основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и  
предстоящей работы по профессии, справляющийся  
с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых  
с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно"  
выставляется обучающимся, допустившим

			<p>погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. 4. Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>
--	--	--	---

## 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 течение 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 текущей аттестации, 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 окончании 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 окончании 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 (ответаи 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 теоретических 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
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

Тема 1. Факторы, определяющие численность персонала: экономические, организационные и управленческие (ПК-3)

Взаимосвязь численности персонала с основными технико-экономическими показателями предприятия. Влияние на численность персонала факторов роста производительности труда. Методы определения экономии численности по факторам. Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.

Тема 2. Методы определения текущей потребности в кадрах (ПК-3)

Ключевые факторы определяющие текущую потребность в персонале. Определение норм численности персонала на основе норм времени и выработки, норм обслуживания, норм управляемости и норм загрузки. Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии.

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

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. Решение задач по материалу, рассмотренному на лекционном занятии. Для более углубленного понимания поставленных проблем студентам необходимо ответить на ряд вопросов: 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-3)

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. 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-3)

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. 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-3)

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

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

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

Тема 4. Источники обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Методы оптимизации потребности в трудовых ресурсах (ПК-3)

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-3)

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", 2023. - 425 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1904571>

3. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2023. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1860840>

4. Симонова М. В., Вайсбурд В. А., Богатырева И. В., Железникова Е. П., Илюхина Л. А., Щеколдин В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 259 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/539754>

### **Дополнительная литература:**

2. Тонких Планирование трудовых показателей. Курс лекций. Лекция 2. Структура и содержание плана по труду в организации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/49.mp4>

3. Тонких Планирование трудовых показателей. Курс лекций. Лекция 3. Теоретические основы планирования трудовых показателей [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2020. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202008/48.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 с оценкой

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-3
2.	Является ли нормирование труда инструментом оптимизации численности персонала 1. Является 2. Нет 3. Только на промышленных предприятиях 4. Только для рабочего персонала	ПК-3
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-3
4.	Как называется планирование численности персонала на срок 5 и более лет? 1. Перспективное 2. Стратегическое 3. Долгосрочное 4. Среднесрочное	ПК-3
5.	Базовый инструмент планирования численности персонала, определяющий количество выполняемой сотрудником работы за промежуток времени, называется 1. Нормирование 2. Планирование 3. Типирование 4. Расчет	ПК-3
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-3
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-3

8.	Метод определения численности, когда труд персонала не нормируется и не зависит от объективных показателей, называется по _____ рабочих мест	ПК-3
9.	Процесс потери работников организации в связи с увольнениями по разным причинам называется _____	ПК-3
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-3
11.	Стандартная продолжительность рабочего времени в РФ не может превышать __ часов в неделю. Укажите количество часов цифрой	ПК-3
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-3
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-3
14.	Метод расчета численности персонала по количеству рабочих мест применяется для какой категории персонала _____	ПК-3
15.	Время, которое сотрудник должен отработать за определенный период, называется:	ПК-3
16.	Какую функцию выполняют надбавки	ПК-3
17.	Включают ли сотрудников, находящиеся в декретном отпуске в среднесписочный состав организации?	ПК-3
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-3
19.	Краткая характеристика человека, отражающая информацию о профессионализме, образовании и опыте, призванная заинтересовать работодателя называется	ПК-3
20.	документ, в котором установлен порядок поощрительных выплат сотрудникам называется положение о _____	ПК-3