

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра государственное, муниципальное управление и  
кадровая политика

**СОГЛАСОВАНО**

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Трудовые показатели в системе кадрового планирования

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 4

Семестр (*Ы*) 7

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Литвинова В.С., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК  
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки  
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу по дисциплине «Трудовые показатели в системе  
кадрового планирования»  
для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»  
*профиль Специалист по управлению персоналом АПК*

Рабочая программа по дисциплине «Трудовые показатели в системе кадрового планирования», разработанная доцентом кафедры управления персоналом Красноярский ГАУ Литвиновой В.С., соответствует рекомендациям научно-методического совета и рекомендациям Министерства образования и науки России по указанному направлению подготовки в соответствии с современным компетентным подходом в рамках ФГОС ВО. Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, владеть соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

Рабочая программа включает все необходимые разделы предписанные федеральным образовательным государственным стандартом.

Структура и содержание материала оформлена в соответствии с модульным принципом. Текст изложен ясным языком, хорошо оформлен. Перечень рекомендуемой литературы соответствует требованиям книгообеспеченности. Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

В связи с вышеизложенным считаю, что рабочая программа по дисциплине «Трудовые показатели в системе кадрового планирования» полностью соответствует образовательным задачам подготовки для направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и может быть рекомендована к использованию в учебном процессе Института международного менеджмента и образования Красноярского ГАУ.

Рецензент:

Специалист по персоналу

управления кадров КГПУ им. В.П.Астафьева



Барзакова М.Е.

## Оглавление

<b>АННОТАЦИЯ</b> .....	<b>4</b>
<b>1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ</b> .....	<b>4</b>
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ .....	4
1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ .....	4
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.</b> .....	<b>5</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>5</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>6</b>
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ .....	6
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	7
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	8
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i> .....	8
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы</i> .....	9
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</b> .....	<b>9</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>9</b>
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	9
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	9
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ .....	9
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	9
6.5. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" .....	10
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> .....	<b>12</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>12</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>13</b>
<b>10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ</b> .....	<b>13</b>
<b>ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД</b> .....	<b>14</b>

## **Аннотация**

Дисциплина «Трудовые показатели в системе кадрового планирования» включена в ОПОП, в блок Б1, вариативную часть по направлению подготовки «Управление персоналом» Дисциплина реализуется в институте международного менеджмента и образования кафедрой управления персоналом.

В результате освоения дисциплины должны быть сформирована профессиональная компетенции:

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с организацией работы с организационно-распорядительной и информационно-справочной документацией, регламентирующей деятельность должностных лиц организации, функции и процедуры управления организации.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, и самостоятельная работа студента.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточный контроль в форме зачета.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (4 часа), практические занятия (6 часа), и (94 часа) самостоятельной работы, контроль (4 часа) студента.

### **1. Требования к дисциплине**

#### *1.1. Внешние и внутренние требования*

Дисциплина «Трудовые показатели в системе кадрового планирования» включена в ОПОП, в блок Б1., вариативную часть.

Реализация в дисциплине «Трудовые показатели в системе кадрового планирования» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие профессиональные компетенции:

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14).

#### *1.2. Место дисциплины в учебном процессе*

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина являются «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика управления персоналом».

Дисциплина «Трудовые показатели в системе кадрового планирования» является основополагающей при изучении «Аудит и контроллинг персонала».

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

## 2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

**Цель освоения дисциплины** - является формирование знаний и навыков по планированию численности персонала, опираясь на основные показатели по труду (рабочая сила, рабочее время, качество труда, производительность труда, расходы на рабочую силу, социально-экономическая эффективность труда)

Исходя из указанной цели, курсом поставлены следующие задачи:

- уяснение сущности и содержания кадрового планирования;
- формирование навыков кадрового планирования;
- изучение особенностей формирования трудовых показателей в процессе кадрового планирования.

В результате изучения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- основы кадрового планирования;
- знанием процесса планирования расходов на персонал
- знанием методов планирования производительности труда.

### **Уметь:**

- анализировать изменение численности и структуры персонала организации
- планировать численность персонала, опираясь на основные показатели по труду;

### **Владеть:**

- владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

.В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие профессиональные компетенции:

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14).

## 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 108 часов, их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 1.

Таблица 1

**Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам**

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	З.Е.	час.	по семестрам
			№ 7
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>3,0</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>0,5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
в том числе:			
Лекции (Л)		4	4
Практические занятия(ПЗ)		6	6
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>1,5</b>	<b>94</b>	<b>94</b>
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов		58	58
Контрольная работа		36	36
<b>Подготовка и сдача зачета</b>		4	4

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	З.Е.	час.	по семестрам
			№ 7
<b>Вид контроля:</b>		зачет	

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Структура дисциплины

Структура дисциплины отражается в виде таблицы 2.

Таблица 2

##### Тематический план

№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе			Формы контроля
			ТО	ПЗ	СРС	
1	МОДУЛЬ 1 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (РАБОЧАЯ СИЛА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, КАЧЕСТВО ТРУДА)	32	2	2	28	зачет
2	МОДУЛЬ 2 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, РАСХОДЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)	72	2	4	66	зачет
3	<b>ЗАЧЕТ</b>	4	-	-	-	
4	<b>Итого</b>	108	4	6	94	зачет

##### 4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

##### Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		ТО	ПЗ	
Модуль 1 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (РАБОЧАЯ СИЛА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, КАЧЕСТВО ТРУДА)	32	2	2	28
<b>Модульная единица 1.1</b> Понятия и значения	32	2	2	28
МОДУЛЬ 2 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, РАСХОДЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)	72	2	4	66
<b>Модульная единица 2.1</b> Организация и разработка стандартов	72	2	4	66
<b>ЗАЧЕТ</b>	4			
<b>ИТОГО</b>	108	4	6	94

##### 4.3. Содержание модулей дисциплины

Таблица 4

##### Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции (семинара)	Вид <sup>1</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (РАБОЧАЯ СИЛА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, КАЧЕСТВО ТРУДА)		зачет	2
	Модульная единица 1.1 Понятия и значения	Лекция № 1. Первая подсистема - рабочая сила	Контрольная работа	2
		Лекция № 2 Вторая подсистема - рабочее время	-	-
		Лекция № 3 Третья подсистема - качество труда	-	-
2.	Модуль 2 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, РАСХОДЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)		зачет	2
	Модульная единица 2.1 Эффективность труда	Лекция № 4. Четвертая подсистема - производительность труда	-	-
		Лекция №5. Пятая подсистема - расходы на рабочую силу	-	-
		Лекция № 6 Интегральная подсистема - социально-экономическая эффективность	Контрольная работа	2
	Итого		зачет	4

МОДУЛЬ 1 Комплексная система трудовых показателей (рабочая сила, рабочее время, качество труда)

**Модульная единица 1.1** Понятие и значения

Первая подсистема - рабочая сила. Изменение численности и структуры персонала организации. Анализ движения персонала организации.

Вторая подсистема - рабочее время. Баланс рабочего времени. Потери времени.

Третья подсистема - качество труда. Бальная оценка качества труда.

МОДУЛЬ 2 Комплексная система трудовых показателей (производительность труда, расходы на рабочую силу, социально-экономическая эффективность труда)

**Модульная единица 2.1** Эффективность труда

Четвертая подсистема - производительность труда. Совершенствование управления организации труда и производства.

Пятая подсистема - расходы на рабочую силу. Методологические аспекты оценки расходов на персонал. Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.

Интегральная подсистема - социально-экономическая эффективность. Расчет эффективности управления персоналом организации по производственным факторам. Оценка социальной эффективности СУП.

#### 4.4. Лабораторные и практические занятия

Таблица 5

### Содержание практических занятий и контрольных мероприятий

<sup>1</sup> Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных и практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид <sup>2</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (РАБОЧАЯ СИЛА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, КАЧЕСТВО ТРУДА)		зачет	<b>2</b>
	<b>Модульная единица 1.1</b> Понятия и значения	ЗАНЯТИЕ № 1. Первая подсистема - рабочая сила	Контрольная работа	2
		ЗАНЯТИЕ № 2 Вторая подсистема - рабочее время		-
		ЗАНЯТИЕ № 3 Третья подсистема - качество труда		-
2	Модуль 2 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, РАСХОДЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)		зачет	<b>4</b>
	<b>Модульная единица 2.1</b> Эффективность труда	ЗАНЯТИЕ № 4 Четвертая подсистема - производительность труда	Контрольная работа	-
		ЗАНЯТИЕ № 5 Пятая подсистема - расходы на рабочую силу		2
		ЗАНЯТИЕ № 6 Интегральная подсистема - социально-экономическая эффективность		2
	Итого		зачет	<b>6</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

##### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

#### Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
	Модуль 1 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (РАБОЧАЯ СИЛА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, КАЧЕСТВО ТРУДА)		<b>28</b>
	<b>1.1</b> Понятия и значения	Обзор источников информации при планировании: законодательная база, статистические и отраслевые данные, публикации о деятельности организации, внутренняя документация организации.	28
	Модуль 2 КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, РАСХОДЫ НА РАБОЧУЮ СИЛУ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА)		<b>30</b>
	<b>2.1</b> Эффективность труда.	Методика бюджетирования расходов на персонал организации. Разработка функциональных бюджетов. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы	30

<sup>2</sup> Вид мероприятия: защита, тестирование, коллоквиум, другое

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		управления персоналом.	
	Контрольная работа		36
<b>ВСЕГО</b>			<b>94</b>

#### 4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

Таблица 7

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
	Не предусмотрено	

### 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

#### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	ТО	ПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
ПК-2	1-6	1-6	1-2		зачет
ПК-14	1-6	1-6	1-6		зачет

### 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### 6.1. Основная литература

- Кузнецов, Игорь Николаевич. Документационное обеспечение управления и делопроизводство: учебник для бакалавров по экономическим специальностям / И. Н. Кузнецов, 2014, ЮрайтИД Юрайт. - 576 с.
- Рогожин М.Ю. Справочник по делопроизводству / М.Ю. Рогожин. – М. : Юстицинформ, 2011. – 253 с.
- Ловчева М.В. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практ. пособие для вузов / М. В. Ловчева, Е. Н. Галкина, Е. В. Гурова; под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. – М.: Проспект, 2012. – 78 с.

#### 6.2. Дополнительная литература

- Кошелева Е.А. Организация хранения архивных документов // Справочник кадровика. – 2005. - № 2. – С. 55-61.
- Кузнецова Т.В. Нормативно-методические акты, определяющие порядок документирования и работы с документами // Делопроизводство. – 2007. – № 4. – С. 10-15.
- Рысина Д.Ф. Методика внесения изменений в должностные инструкции // Кадры предприятия. – 2006. – № 12. – С.46-55.

#### 6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

. Курс moodle «Трудовые показатели в системе кадрового планирования»

<https://e.kgau.ru/course/view.php?id=5651>

Методические указания для контрольных работ по дисциплине «Трудовые показатели в системе кадрового планирования»

#### 6.4. Программное обеспечение

- Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
- ABBYY FineReader 10 Corporate Edition.
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational License
- Acrobat Professional Russian 8.0 Academic Edition Band R 1-9999
- Конституция Российской Федерации. Содержит Конституцию Российской Федерации (оптическая копия официального издания); информацию о Государственной

власти РФ; Государственные символы РФ; Постановления Конституционного Суда РФ; Постановления Пленума Верховного Суда РФ <http://www.constitution.ru>;

6. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>;

7. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;

8. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования) .

#### *6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"*

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/)
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [elibrary.ru](http://elibrary.ru)
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс
7. Информационно – аналитическая система «Статистика».

### КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра управления персоналом Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Дисциплина «Трудовые показатели в системе кадрового планирования» \_ Общая трудоемкость дисциплины: 108 часов. лекции \_4 часа.; практические занятия \_6 часа.; СРС \_94 часов.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Основная литература										
Лекция, практические занятия	Документационное обеспечение управления и делопроизводство	Кузнецов, Игорь Николаевич.	ЮрайтИД Юрайт.	2012 2014	+		+	+	28	36 10
Дополнительная литература										
Лекция, практические занятия	Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент"	Дементьева, Алла Геннадиевна	-	2011	+		+		1	1
Электронные ресурсы										
Лекция, практические занятия	Управление персоналом [Электронный ресурс]	Веснин В. Р.	КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)	2010		+	+		1	1

/Директор научной библиотеки Каб     
 Председатель МК Басин     
 Зав. кафедрой ОЗ

## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля:

Текущая аттестация студентов производится преподавателем, ведущими

Для получение зачета необходимо выполнить контрольную работу.

Промежуточный контроль по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме зачета

Перечень вопросов для подготовки к зачету.

1. Система трудовых показателей (подсистема рабочая сила).
2. Система трудовых показателей (подсистема рабочее время).
3. Система трудовых показателей (подсистема качество труда).
4. Система трудовых показателей (подсистема производительность труда).
5. Система трудовых показателей (подсистема расходы на рабочую силу).
- 6 Система трудовых показателей (подсистема социаль-экономическая эффективность).
7. Планирование роста производительности труда.
8. Планирование численности персонала.
9. Планирование затрат на персонал.
10. Методика бюджетирования расходов на персонал организации.
11. Разработка функциональных бюджетов.
12. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.
13. Источники информации при планировании: законодательная база, статистические и отраслевые данные, публикации о деятельности организации, внутренняя документация организации.
14. Баланс рабочего времени. Потери времени.
15. Совершенствование управления организации труда и производства.
16. Методологические аспекты оценки расходов на персонал.
17. Технологии анализа, оценки и планирования расходов на персонал.
18. Расчет эффективности управления персоналом организации по производственным факторам.
19. Оценка социальной эффективности СУП.
20. Социально-экономические последствия сокращения персонала.

### Критерии оценивания зачета

Оценка	Критерии оценивания:
Зачтено	Ответ отличается последовательностью, логикой изложения. При ответе на вопросы студент демонстрирует глубину владения представляемого материала. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
«Не зачтено»	Ответ краткий, неглубокий, поверхностный, допущены принципиальные ошибки при выполнении контрольных мероприятий. Студент не способен ответить на уточняющие вопросы.

Комплект учебно-методической, научной и справочной литературы по проблемам дисциплины, читальный зал с возможностью оперативного доступа к современной справочной базе, мультимедийный проектор с экраном для презентаций, доступ к сети Интернет и локальной сети вуза (института).

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Комплект учебно-методической, научной и справочной литературы по проблемам дисциплины, читальный зал с возможностью оперативного доступа к современной справочной базе, мультимедийный проектор с экраном для презентаций, доступ к сети Интернет и локальной сети вуза (института).

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Одной из задач преподавателей, ведущих занятия по дисциплине «Грудовые показатели в системе кадрового планирования», является выработка у студентов осознания важности, необходимости и полезности знания дисциплины для дальнейшей работы в профессиональной отрасли. Методическая модель преподавания дисциплины основана на применении активных методов обучения. Принципами организации учебного процесса являются:

- выбор методов преподавания в зависимости от различных факторов, влияющих на организацию учебного процесса;
- объединение нескольких методов в единый преподавательский модуль в целях повышения эффективности процесса обучения;
- активное участие обучающихся в учебном процессе;
- проведение практических занятий, определяющих приобретение навыков решения проблемы;
- приведение примеров применения изучаемого теоретического материала к реальным практическим ситуациям.

Используемые методы преподавания: занятия с использованием наглядных пособий и раздаточного материала, индивидуальные и групповые задания при проведении практических занятий.

Для более глубокого изучения предмета преподаватель предоставляет студентам информацию о возможности использования Интернет-ресурсов по разделам дисциплины. Рекомендуются работа с первоисточниками.

Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить текущий и промежуточный контроль.

## 10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Практическое задание № 5 РАСЧЕТ ЗАТРАТ НА ЗАМЕЩЕНИЕ РАБОТНИКА	ПЗ	Практическое задание	2
Практическое задание № 6 РАСЧЕТ ЗАТРАТ, СВЯЗАННЫХ С СОВЕРШЕНСТВОМ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	ПЗ	Практическое задание	4
<b>Всего</b>			<b>6</b>
Из них, в интерактивной форме			6

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

ФИО, ученая степень, ученое звание