

Министерство образования и науки Российской Федерации
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»
Кафедра Экономики труда и управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Для студентов направления 38.03.03 Управление персоналом

профиля - Управление персоналом организации

профиля - Экономика труда

Новосибирск 2018

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ	4
1.1. Организация самостоятельной работы студентов по подготовке к практическим (семинарским) занятиям	4
1.2. Содержание практических (семинарских) занятий	5
Раздел 1. Основы кадровой политики государства	5
Раздел 2. Основы кадровой политики организации	8
Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации.	10
1.3. Список библиографических источников для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам учебной дисциплины.	13
1.3.1. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 1. Основы кадровой политики государства	14
1.3.2. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 2 Основы кадровой политики организации	15
1.3.3. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 2 Основы кадрового планирования в организации	19
РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ	22
2.1.1. Методические указания по выполнению репродуктивной контрольной работы	22
2.1.2. Методические указания по выполнению РГР.	31
РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	45
3.1. Список вопросов для подготовки к экзамену	45
3.2. Общие положения проведения экзамена	47

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ

1.1. Организация самостоятельной работы студентов по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Самостоятельная работа студентов над изучением тем курса является обязательным условием успешного усвоения содержания дисциплины. Регулярная самостоятельная работа студента со специальной литературой, с нормативно-правовыми документами, решение задач, а также другие формы самостоятельной работы студентов способствуют развитию навыков научно-исследовательской деятельности, формируют экономическое мышление, тренируют умение анализировать и оценивать факты, вырабатывать, излагать и аргументировать собственные суждения. Самостоятельная работа призвана содействовать развитию самостоятельности и ответственности, а также становлению и закреплению навыков устного выступления, обоснования и защиты собственной точки зрения и т.д.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому (семинарскому) занятию по учебной дисциплине

1. Проработать конспект лекций;
2. При необходимости обратиться к источникам основной и дополнительной литературы, рекомендованной по каждому из разделов учебной дисциплины;
3. Подготовить устный ответ на вопросы, входящие в структуру содержания практического (семинарского) занятия по каждой теме соответствующего раздела учебной дисциплины;
4. Ответить на вопросы тестовых заданий по каждой конкретной теме соответствующего раздела учебной дисциплины, выбрав один или несколько вариантов ответа верных, по его мнению;
5. Выполнить задание, полученное от преподавателя к конкретному практическому занятию;

6. При затруднениях в усвоении теоретического и практического материала сформулировать вопросы к преподавателю.

Формой текущего контроля самостоятельного изучения студентом отдельных тем является опрос с применением образовательных технологий, отраженных в Рабочей программе учебной дисциплины.

1.2. Содержание практических (семинарских) занятий

Практические (семинарские) занятия по дисциплине «Основы кадровой политики и кадрового планирования» проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом и планом практических занятий, отраженными в Рабочей программе, утвержденной на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом 31 августа 2011 г., протокол №1.

Раздел 1. Основы кадровой политики государства

Тема 1.1. Трудовой потенциал общества, организации, работника

1. Уровни трудового потенциала
2. Измерение трудового потенциала, его показатели
3. Методы анализа трудового потенциала

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Что понимается под трудовым потенциалом?
 - 1.2. Различают ли трудовой потенциал работника, предприятия и общества?
 - 1.3. Дайте характеристику показателей трудового потенциала работника.
 - 1.4. Дайте характеристику показателей трудового потенциала предприятия.
 - 1.5. Дайте характеристику показателей трудового потенциала общества.
 - 1.6. Как можно провести анализ трудового потенциала?
 - 1.7. Что может дать анализ трудового потенциала работника, предприятия?

2. Ответить на тестовые вопросы по теме:

2.1. Трудовой потенциал - это:

А. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

Б. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз, когда создает потребительные стоимости;

В. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат

2.2. Каково содержание понятия «трудовой потенциал работника»?

А. это занятые в национальной экономике работники;

Б. это люди, создающие и потребляющие материальные блага;

В. это количество труда, которым располагает общество;

Г. это качество труда, которым располагает общество;

Д. это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда.

2.3. Какой компонент не включает в себя понятие «трудовой потенциал организации»?

А. кадровый;

Б. профессиональный;

В. квалификационный;

Г. управленческий;

Д. организационный.

2.4. Какие компоненты включает в себя трудовой потенциал общества?

А. активность;

Б. нравственность;

В. состояние культуры труда;

Г. ресурсы рабочего времени;

Д. гражданское сознание;

2.5. Какой компонент не включает в себя понятие «трудовой потенциал работника»?

А. квалификационный;

Б. психофизиологический;

В. управленческий;

Г. личностный.

2.6. Трудовой потенциал общества можно определить по следующей формуле:

А. $\Phi_{п} = \Phi_{к} - T_{нп}$;

Б. $\Phi_{п} = Ч * Д * T_{см}$

В. $\Phi_{п} = \sum Ч_i * T_{р}$,

Тема 1.2. Кадровая политика государства: сущность, назначение,
механизм

1. Государственная кадровая политика РФ.
2. Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости:
3. Органы государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Дайте определение государственной кадровой политике.
 - 1.2. Определите содержание понятий «концепция государственной кадровой политики», «кадровая политика» выделите общие черты и различия этих понятий.
 - 1.3. Определите сущность, место и роль государственной кадровой политики в политике государства.
 - 1.4. Сформулируйте определение понятия "кадровая доктрина государства".
 - 1.5. Каковы приоритетные направления государственной кадровой политики РФ?
 - 1.6. Дайте характеристику субъектам и объектам государственной кадровой политики.
 - 1.7. Назовите основные разновидности субъектов и объектов государственной, региональной и муниципальной кадровой политики.

2. Подготовка проектных предложений по реализации государственной кадровой политики в одной из перечисленных областей:

- 2.1. Демографическая политика,
- 2.2. Политика в области образования
- 2.3. Политика в сфере труда и занятости
- 2.4. Социальная политика
- 2.5. Молодежная кадровая политика

Раздел 2. Основы кадровой политик организации

Тема 2.1. Кадровая политика организации: понятие, сущность, основные элементы и виды.

1. Место и роль кадровой политики в политике организации
2. Виды кадровой политики, их характеристика.
3. Характеристика отношений между работниками и организацией при разных типах политики.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Определите понятия «политика организации» и «кадровая политика организации».
 - 1.2. Раскройте содержание и цели кадровой политики, определите понятие «иерархия целей».
 - 1.3. Дайте характеристику кадровой концепции предприятия и раскройте ее основные направления.
 - 1.4. Объясните, на чем, по вашему мнению, основывается классификация видов кадровой политики.
 - 1.5. Раскройте особенности видов кадровой политики.
2. Представить в виде схемы виды кадровой политики организации

Тема 2.2. Формирование и реализация кадровой политики организации

1. Специфика кадровой политики в крупных и мелких организациях.
2. Приоритетные направления работы с персоналом.
3. Взаимосвязь бюджета и плана по персоналу организации.
4. Показатели оценки эффективности кадровой политики.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Сформулируйте основные принципы и этапы проектирования кадровой политики.
 - 1.2. Раскройте сущность и содержание инновационной кадровой политики.
 - 1.3. Перечислите методы формирования кадровой политики организации.
 - 1.4. Охарактеризуйте направления кадровой политики организации.
 - 1.5. С помощью каких показателей можно оценить эффективность кадровой политики организации.
 - 1.6. В чем заключается взаимосвязь бюджета и плана по персоналу организации
2. Подготовка к дискуссии на тему: «Приоритетные направления работы с персоналом».

Тема 2.3. Стратегия кадровой политики организации

1. Методические подходы к стратегическому управлению персоналом.
2. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.
3. Модель стратегического управления персоналом

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме
 - 1.1. Расскажите об основных параметрах стратегии организации.
 - 1.2. Раскройте взаимосвязь стратегии предприятия с кадровыми стратегиями.
 - 1.3. Определите основные группы факторов, определяющих эффективность кадровой стратегии.
 - 1.4. Расскажите о способах формирования стратегии управления персоналом. Объясните, что такое ключевые элементы кадровой стратегии: намерения и направления.
 - 1.5. Раскройте взаимосвязь стратегии и практики управления персоналом в условиях различных типов стратегии: предпринимательской, динамического роста, прибыльности, ликвидационной, циклической.

2. Подготовка к брифингу на тему: «Важнейшие стратегические направления кадровой политики организации»

Раздел 3. Основы кадрового планирования в организации.

Тема 3.1. Сущность и содержание кадрового планирования

1. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
2. Объект кадрового планирования и принципы его организации на предприятии.
3. Функции подразделений по планированию кадровой работы на предприятии.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме
 - 1.1. Какое место занимает кадровое планирование в системе управления персоналом?
 - 1.2. Какая информация необходима для осуществления кадрового планирования?

- 1.3. В чем состоит сущность кадрового планирования?
 - 1.4. Перечислите цели и задачи кадрового планирования.
 - 1.5. Назовите основные принципы кадрового планирования.
 - 1.6. Что такое потребности организации в персонале?
 - 1.7. Какие факторы влияют на формирование потребностей в персонале?
 - 1.8. В чем заключается планирование персонала?
2. Отобразить в виде схемы место кадрового планирования в системе управления персоналом организации.

Тема 3.2. Методы кадрового планирования

1. Количественные методы планирования.
2. Качественные методы планирования.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме
 - 1.1. Прокомментируйте достоинства и недостатки известных вам методов планирования персонала.
 - 1.2. Какие методы расчета количественной потребности в персонале основываются на данных о трудоемкости работ?
 - 1.3. В чем состоит содержание стохастических методов расчета количественной потребности в персонале?
 - 1.4. Назовите методы прогнозирования потребности в персонале.
 - 1.5. Каковы сущность и структура показателя «расходы на персонал»?
2. Подготовить доклады на тему:
 - 2.1. Балансовые методы планирования персонала
 - 2.2. Нормативные методы планирования персонала
 - 2.3. Статистические методы планирования персонала

2.4. Качественные методы планирования персонала

Тема 3.3. Уровни кадрового планирования

1. Структура типового оперативного плана кадровой работы на предприятии.
2. Информация для кадрового планирования.
3. Содержание разделов плана типового оперативного плана

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме
 - 1.1. Раскройте содержание уровней кадрового планирования: стратегического, тактического и оперативного.
 - 1.2. Чем обусловлена потребность организации в стратегическом планировании и управлении?
 - 1.3. Какую структуру имеет типовой оперативный план кадрового планирования?
 - 1.4. Раскройте содержание основных составляющих оперативного плана работы с персоналом организации.

2. Подготовить доклады на тему:

- 2.1. Стратегическое кадровое планирование
- 2.2. Тактическое кадровое планирование
- 2.3. Оперативное кадровое планирование

Тема 3.4. Виды кадрового планирования

1. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.
2. Планирование расходов на персонал организации.
3. Планирование высвобождения, сокращения персонала.
4. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме
 - 1.1. Перечислите важнейшие направления планирования персонала
 - 1.2. Как спрогнозировать потребности организации в персонале?
 - 1.3. Как планируется потребность в кадрах?
 - 1.4. Чем в первую очередь определяются потребности в человеческих ресурсах организации (приведите пример)?
 - 1.5. Что такое планирование и прогнозирование потребности в персонале?
 - 1.6. Назовите этапы планирования потребности в персонале.
 - 1.7. Что включает в себя понятие «качественная потребность в персонале»?

2. Подготовить доклады на тему:

- 2.1. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.
- 2.2. Планирование привлечения персонала.
- 2.3. Планирование адаптации персонала.
- 2.4. Планирование использования и аттестации персонала.
- 2.5. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала.
- 2.6. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала.
- 2.7. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем.
- 2.8. Планирование расходов на персонал организации.
- 2.9. Планирование высвобождения, сокращения персонала.

1.3. Список библиографических источников для подготовки к

практическим (семинарским) занятиям по разделам учебной дисциплины.

1.3.1. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 1. Основы кадровой политики государства

1.3.1.1. Учебные издания

1. Березина Н.С. Государственная кадровая политика, теория и практика государственного управления / Н.С.Березина, Е.И. широкая, В.И. Яковчук. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2010. – 95 с.

2. Волгин Н.А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров: учеб. для вузов / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, О. Н. Волгина. - М. : Изд.-торг. корпорация "Дашков и К ", 2004. – 439 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 301 с. (УМО)

4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. / Ю.Г. Одегов. – М.: Академический проект, 2005.- 1025 с.

5. Управление персоналом организации: учебник /А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. – Изд. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 694 с. (МОРФ)

6. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие / В,В, Черепанов - М.: Финакадемия, 2009. Ч.1.- 144с.

7. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. Монография./ Г.В. Щёкин. - К.: МАУП, 2000. - 576 с.

8. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учебно-методическое пособие / Г.В. Щёкин. - К.: МАУП, 2003. - 280 с.

9. Экономика труда : учебник / [Кокин Ю.П. и др.] ; под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

1.3.1.2. Периодические издания

1. Анисимов В. М. Кадровая политика России: философская и функциональная основы / В. М. Анисимов // Вопросы философии. - 2010. - № 4. - С. 48-60.
2. Бондаренко Н. Особенности кадровой политики "кризисного периода" 2008-2010 гг. / Н. Бондаренко // Вестник общественного мнения.- 2010.- № 4.- С. 73-90.
3. Вернер Ф. Кадровая политика в новых демографических условиях / Ф. Вернер // Справочник по управлению персоналом . - 2006 .- № 9 .- С. 120-124
4. Дежина, И. Эволюция государственной кадровой политики в сфере науки / И. Дежина // Общество и экономика .- 2006 .- № 9 .- С. 173-187 .
5. Кузнецова А. Формирование отраслевой кадровой политики / А.Кузнецова, С.Ярцева, Ю.Барыш // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 2008.- № 9.- С. 74-78.
6. Охотский, Е. В. Борьба с коррупцией - важнейшая составляющая кадровой политики демократического правового государства / Охотский Е. В. // Государственная власть и местное самоуправление .- 2009 .- № 2 .- С. 21-24 .
7. Пальцев, Н. И. Социальные аспекты кадровой политики региона / Н. И. Пальцев // Региональная экономика: теория и практика .- 2007 .- № 9 .- С. 6-8
8. Сельцовский П. А. Кадровая политика в условиях кризиса системы государственного управления / П. А. Сельцовский // Социально-гуманитарные знания . - 2006 .- № 6 .- С. 295-311 .
9. Трухачева, А. В. Формирование кадров государственного управления / А. В. Трухачева // Социально-гуманитарные знания .- 2008 .- № 3 .- С. 326-331 .

1.3.2. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 2 Основы кадровой политики

организации

1.3.2.1. Учебные издания

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учеб. пособие для сред. проф. образования по специальностям "Экономика и бухгалтерский учет" (по отраслям) и "Менеджмент" (по отраслям) / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2006. - 4-е изд., стереотип. - 219 с.

2. Волгин Н.А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров: учеб. для вузов / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, О. Н. Волгина. - М. : Изд.-торг. корпорация "Дашков и К ", 2004. – 439 с.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: ИНФРА-М, 2010.- 301 с. (УМО)

4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 1998. – 312 с.

5. Маслов Е.В. Управление персоналом: практикум / Е.В. Маслов. – Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2004. – 129 с.

6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. / Ю.Г. Одегов. – М.: Академический проект, 2005.- 1025 с.

7. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации: учебное пособие / Е.П.Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 128 с.

8. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практ. пособие / М. Ю. Рогожин. - М.: Проспект, 2010. - 308 с.

9. Управление персоналом организации: практикум / А. Я. Кибанов и др. ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Изд. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 364 с.

10. Управление персоналом организации: учебник /А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. – Изд. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 694 с. (МОРФ)

11. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. Монография./ Г.В. Щёкин. - К.: МАУП, 2000. - 576 с.

12. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учебно-методическое пособие / Г.В. Щёкин. - К.: МАУП, 2003. - 280 с.

13. Экономика и социология труда: учеб. пособие / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Р. Я. Подовалова, В. П. Осипов, Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. – Новосибирск: НГУЭУ, 2008. – 294 с.

14. Экономика труда : учебник / [Кокин Ю.П. и др.] ; под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

1.3.2.2. Периодические издания

1. Беляева Ю. Разработка кадровой политики унитарных предприятий городского хозяйства / Ю. Беляева // Кадровик. Кадровый менеджмент .- № 8 .- С. 112-121 .

2. Вукович Г. Кадровая политика предприятия как инструмент управления / Г. Вукович // Человек и труд .- 2009 .- № 8 .- С. 71 .

3. Вукович Г.Г. Проектирование кадровой политики предприятия как условие повышения его конкурентоспособности / Г. Г. Вукович // Аудит и финансовый анализ .- 2009 .- № 2 .- С. 286-289 .

4. Дмитриева, В. С. Эффективная кадровая политика: (на примере алмазогранит. предпр.) / В. С. Дмитриева // ЭКО.- 2008.- № 2.- С. 125-129

5. Ефремов А. В. Политика управления персоналом: теоретические аспекты и реализация на практике/ А. В. Ефремов // Кадры предприятия. - 2010. - № 11. - С. 49-55; № 12.- С. 43-50, 69-76.

6. Заказнов А.В. "Звездные войны" и кадровая политика на предприятиях и в организациях / А.В. Заказнов // Источник Мотивация и оплата труда .- 2010 .- № 4 .- С. 292-300

7. Кибанов А. Концепции стратегии кадровой политики организации / А. Кибанов, М.Ушакова // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 2008.- № 10.- С. 4-10.

8. Кибанов А. Разработка кадровой политики организации / Кибанов А // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2009. - № 1. - С.27-35.

9. Котова, Л. Р. Основные тенденции изменения кадровой политики компаний - топ-работодателей российского рынка труда / Л. Р. Котова // Вестник Российской экономической академии имени Г. В. Плеханова.- 2008.- № 2.- С. 67-74.
10. Кулапов, М. Н. Кадровая политика: (на примере ОАО "Аэрофлот") / М. Н. Кулапов, О. Л. Шаталов // Вестник российской экономической академии имени Г. В. Плеханова.- 2007.- № 2.- С. 59-65.
11. Ломаковский Е. Мотивация сотрудников и ее роль в кадровой политике предприятия / Е.Ломаковский //Предпринимательство .- 2009 .- № 3 .- С. 53-56 .
12. Маевский, А. Формирование кадровой политики организации / А. Маевский, Р. Гутгарц // Служба кадров и персонал.- 2006.- № 1.- С. 20-24
13. Миляева Л. К вопросу о трактовке понятия "кадровая политика организации" / Л.Миляева, Д. Федоркевич //Человек и труд .- 2010 .- № 10 .- С. 68-69
14. Миляева, Л. Кадровая политика (методический инструментарий) / Л. Миляева, Н. Волкова // Высшее образование в России.- 2005.- № 1.- С. 139-148 .
15. Модянова Т. Современные концепции формирования и реализации кадровой политики / Т. Модянова // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 201 .- № 2.- С. 144-149.
16. Петров, А. Я. Кадровая политика и система социального партнерства в условиях глобального финансово-экономического кризиса / А. Я. Петров // Трудовое право .- 2009 .- № 8 .- С. 27-44
17. Пушкарева, К. А. Каждый работник желает знать... : минимизация мотивационных рисков в кадровой политике компании / К. А. Пушкарева // Российское предпринимательство .- 2007 .- № 8 .- Вып. 1 .- С. 45-50
18. Рассадин В. Системный подход в кадровой политике / В. Рассадин // Предпринимательство .- 2007 .- № 7 .- С. 88-93.
19. Сальникова Н.И. Конкурентоспособность компании - результат

эффективной кадровой политики / Н.И.Сальникова // Мотивация и оплата труда .- 2008 .- № 2 .- С. 86-99

20. Серебренникова, Е. М. Должностная инструкция как инструмент кадровой политики / Е. М. Серебренникова // Трудовое право .- 2009 .- № 5 .- С. 51-57

21. Симонова И. Когда пора менять кадровую политику / И. Симонова, М. Эскерханов // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2009. - № 7. - С. 20-25.

22. Симонова И. Ошибки кадровой политики: пути преодоления / И. Симонова, М. Эскерханов // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 2009.- № 2 .- С.20-26.

23. Строителева Т. Г. Кадровая политика / Т. Г. Строителева // Соискатель (Спецвып. журн. "Труд и социальные отношения").- 2005.- № 3.- С. 64-69.

24. Строителева Т. Г. Формирование кадровой политики как основы стратегического управления предприятием / Т. Г. Строителева // Региональная экономика: теория и практика.- 2008.- № 3.- С. 41-43.

25. Шацкая И. Кадровая политика предприятия, переживающего кризис / И. Шацкая // Человек и труд.- 2007.- № 2.- С. 53-56 .

26. Щегорцов В. Кадровая политика / В. Щегорцов // Служба кадров и персонал.- 2009.- № 11.- С. 73-78

1.3.3. Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 2 Основы кадрового планирования в организации

1.3.3.1. Учебные издания

1. Бюджетирование затрат на персонал: метод. пособие / авт.-сост. : М. Трянина, Ю. Милованова /М.: МЦФЭР, 2006. - 63 с.

2. Волгин Н.А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров: учеб. для вузов / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, О. Н. Волгина. - М. : Изд.-торг.

корпорация "Дашков и К ", 2004. – 439 с.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М. : ИНФРА-М, 2010.- 301 с. (УМО)

4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. / Ю.Г. Одегов. – М.: Академический проект, 2005.- 1025 с.

5. Управление персоналом учебник [Вернигорова Т. П.] ; под общ. ред. А. И. Турчинова.- М.: Изд-во РАГС, 2008. -2-е изд. доп. и перераб. - 606 с. ил.

6. Управление персоналом организации: учебник / [А. Я. Кибанов и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 694 с. (МОРФ)

7. Управление персоналом организации: практикум / А. Я. Кибанов и др. ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - Издание 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. – 364 с.

8. Экономика и социология труда : учеб. пособие / [С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Р. Я. Подовалова, В. П. Осипов, Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин]. – Новосибирск : [Изд-во НГУЭУ], 2008. – 293 с.

9. Экономика персонала учебник / Р. П. Колосова, Т. Н. Василюк, М. В. Артамонова, М. В. Луданик. - М.: ИНФРА-М, 2009. - XXII, [2], 894, [1] с.

1.3.3.2. Периодические издания

1.Борисова, Е. Планирование персонала / Е. Борисова // Служба кадров .- М.,2003 .- N 5.-С.21-25; N 6.-С.22-26

2.Варданян, И. Планирование карьеры - это стремление организации вырастить собственные кадры / И. Варданян // Служба кадров и персонал .- 2008 .- № 2 .- С. 60-62.

3.Кадровое планирование // Экономика и учет труда.- 2002.- № 4.- С.65-

4.Калашникова, Л. Планирование личного развития / Л. Калашникова, А. Шелягов // Служба кадров и персонал .- 2008 .- № 12 .- С. 31-36

5.Ловчева М. Документационное обеспечение процессов кадрового планирования в организации / М. Ловчева, Е.Каштанова // Кадровик. Кадровое делопроизводство .- 2008 .- № 4 .- С. 26-46.

6. Митрофанова Е. Калькуляция расходов на персонал / Е.Митрофанова // Кадровик. Кадровый менеджмент .- 2008 .- № 4 .- С. 32-39

7.Нигай Е. Прогнозирование потребности организаций региона в рабочих и служащих / Е. Нигай, Т. Бойко // Кадровик. Кадровый менеджмент .- 2009 .- № 11.- С. 44-54 .

8. Папонова, Н. Е. Производство знаний или обучение - инструмент управления персоналом / Н. Е. Папонова //Кадры предприятия .- 2010 .- № 1 .- С. 21-29 ; № 2 .- С. 17-25 ; № 3 .- С. 15-26, 66-70 ; № 4 .- С. 25-38 ; № 5 .- С. 22-45, 61-65 ; № 6 .- С. 10-31, 62 ; № 7 .- С. 19-32 .

9.Попова, Н. В. К вопросу о планировании численности персонала промышленных предприятий / Попова Н. В. // Менеджмент в России и за рубежом .- 2011 .- № 1 .- С. 63-67 .

10. Попова, Н. В. О планировании численности персонала промышленных предприятий / Н. В. Попова // Кадры предприятия .- 2010 .- № 2 .- С. 81-93 .

11. Пугачев, В. П. Оптимизация состава персонала / В. П. Пугачев // Справочник кадровика.- 2010.- № 1.- С. 120-127 ; № 2.- С. 131-134.

12. Пугачев, В. П. Планирование персонала: виды кадровых планов / В. П. Пугачев // Справочник кадровика .- 2010 .- № 10 .- С. 126-130 .

13. Пугачев, В. П. Планирование персонала: цели и задачи / В. П. Пугачев // Справочник кадровика .- 2010 .- № 9 .- С. 138-142 .

14. Ряхимов Ю. Моделирование как способ планирования численности медицинского персонала / Ю. Ряхимов // Кадровик. Трудовое право для кадровика .- 2009 .- № 1 .- С.74-80

15. Скриптунова, Е. А. Бюджетирование и планирование в работе службы персонала / Е.А. Скриптунова, О.В. Сурков // Справочник кадровика .- М.,2004 .- N11.- С.114-116 .

16. Сovyк И. Потребность в сотрудниках закладывается заранее / И. Сovyк // Кадровик. Кадровый менеджмент.- 2008.- № 4.- С. 26-31.

17. Тимофеев, А. В. Совершенствование планирования численности персонала - условие развития промышленной компании / А. В. Тимофеев // Финансовый менеджмент.- 2007.- № 4.- С. 130-137 .

18. Щегорцов, М. Планирование ресурсов / М. Щегорцов // Служба кадров и персонал .- 2005 .- N 2 .- С. 9-12

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Согласно Рабочим учебным планам подготовки студентов очной формы обучения по направлению 080400 «Управление персоналом», профилей: 080400.01 –«Управление персоналом организации», 080400.03 –«Экономика труда» предусмотрено выполнение двух форм запланированной самостоятельной работы:

- Репродуктивная контрольная работа;
- Расчетно-графическая работа.

2.1.1. Методические указания по выполнению репродуктивной

контрольной работы

Цель выполнения контрольной работы состоит в закреплении теоретических знаний, приобретении навыков работы с литературой, статистической и другой информацией, анализа, выявления проблем и применения теоретических знаний на примере решения практических задач по вопросам экономики социально-трудовых отношений.

2.1.1.1. Задания для выполнения репродуктивной контрольной работы

Вариант 1.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «кадровая политика организации»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных кадровой политике государства (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы виды кадрового планирования

Задание 4. Представить в виде таблицы характеристику отношений между работниками и организацией при различных видах кадровой политики.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 2.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «кадровое планирование»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных формированию кадровой политики организации (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы виды кадровой политики

Задание 4. Представить в виде таблицы этапы формирования кадровой политики организации.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 3.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «трудовой потенциал»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных реализации кадровой политики организации (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы уровни кадрового планирования

Задание 4. Представить в виде таблицы отличительные признаки видов кадрового планирования.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 4.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «стратегия кадровой политики организации»

Автор	Источник	Определение

--	--	--

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных планированию потребности в персонале (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы методы кадрового планирования

Задание 4. Представить в виде таблицы этапы кадрового планирования.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 5.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «планирование потребности в персонале»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных уровням кадрового планирования (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы элементы кадровой политики.

Задание 4. Представить в виде таблицы факторы планирования потребности в персонале

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 6.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «кадровая политика организации»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных планированию карьеры персонала (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы этапы формирования кадровой политики

Задание 4. Представить в виде таблицы задачи использования персонала.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 7.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «кадровое планирование»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных кадровой политике РФ (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы этапы планирования потребности в персонале

Задание 4. Представить в виде таблицы структуру издержек на персонал.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 8.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «трудоустройство»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных трудовому потенциалу общества (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы планирование использования персонала

Задание 4. Представить в виде таблицы методы прогнозирования персонала.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 9.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «стратегия кадровой политики организации»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных трудовому потенциалу работника и организации (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы цели и задачи кадровой политики организации

Задание 4. Представить в виде таблицы этапы кадрового планирования.

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

Вариант 10.

Задание 1. На основе анализа литературных источников представить в

виде таблицы (шаблон таблицы см.ниже) определение различными авторами (не менее 5-ти авторов) понятия «планирование потребности в персонале»

Автор	Источник	Определение

Задание 2. Прочитать и составить краткий конспект 3-х статей, посвященных проблемам кадровой политики (к контрольной работе приложить копию каждой из статей).

Задание 3. Представить в виде схемы субъекты и объекты государственной кадровой политики

Задание 4. Представить в виде таблицы факторы планирования потребности в персонале

Задание 5. Какой вид кадрового планирования, на ваш взгляд, наиболее важен для организации? Обоснуйте свой ответ.

2.1.1.2.Порядок выбора варианта репродуктивной контрольной работы.

Каждый студент выполняет один вариант контрольной работы, который соответствует последней цифре его зачетной книжке (см. таблицу).

Последняя цифра номера зачетной книжки студента	Номер варианта контрольной работы №1	Номер варианта контрольной работы №2
1	Вариант №1	Вариант №1
2	Вариант №2	Вариант №2
3	Вариант №3	Вариант №3
4	Вариант №4	Вариант №4
5	Вариант №5	Вариант №5
6	Вариант №6	Вариант №6
7	Вариант №7	Вариант №7
8	Вариант №8	Вариант №8
9	Вариант №9	Вариант №9
0	Вариант №10	Вариант №10

Студент должен выполнять только свой вариант. Запрещено выполнение варианта не соответствующего правилам выбора.

2.1.1.3.Сроки выполнения репродуктивной контрольной работы.

Репродуктивная контрольная работа выполняется в течение семестра. Срок представления работы на кафедру – за месяц до завершения учебного процесса в рамках соответствующего семестра учебного года.

2.1.1.4.Требования к структуре, объему и содержанию репродуктивной контрольной работы.

Репродуктивная контрольная работа включает в себя пять заданий, посвященных теоретическим основам кадровой политики и кадрового планирования.

Структура контрольной работы включает:

- Титульный лист (см. приложение А)
- Содержание
- Текст условия задания 1
- Решение задания 1
- Текст условия заданий 2
- Решение задания 2 и т.д.
- Библиографический список

В конце работы обязательно приводится перечень используемой литературы, ставится дата и подпись.

2.1.1.5.Критерии оценки репродуктивной контрольной работы.

Результатом проверки контрольной работы является суммарное изложение балловой оценки различных элементов.

Оценка контрольной работы осуществляется по следующим правилам. Каждая задача в контрольной работе оценивается по балловой шкале. Максимальное количество баллов за все задачи варианта составляет 100 баллов.

Сумма набранных баллов на последнем этапе переводится в шкалу оценок «зачтено» или «не зачтено».

Оценочная шкала	Не зачтено	Зачтено
Необходимое количество баллов по 100 балловой шкале	От 0 до 60	61 и более

Балловая шкала оценки по структурным элементам контрольной работы

Задания контрольной работы	Баллы за репродуктивную контрольную работу
1 задание	18
2 задание	22
3 задание	20
4 задание	20
5 задание	20

Шкалы распределения максимальных баллов для оценки различных частей репродуктивной контрольной работы

Вид заданий	Соблюдены все требования задания	Содержание соответствует заданной теме	Текст /график /таблица лаконичны по форме, но емки по содержанию	Правильность, аккуратность оформления	Итого баллов
1 задание	7	7	-	4	18
2 задание	5	5	9	3	22
3 задание	5	4	8	3	20
4 задание	5	4	8	3	20
5 задание	5	4	8	3	20

2.1.1.6. Требования к форме представления результатов (также учитывающие специфику конкретного вида самостоятельной работы), оформлению титульного листа и текста репродуктивной контрольной работы.

Представление репродуктивной контрольной работы на кафедру обязательно должно быть в виде распечатанного машинописного текста,

оформленного в соответствии с требованиями Внутреннего стандарта НГЭУ «Оформление письменных студенческих работ»

Подготовленная контрольная работа сдается студентом на кафедру, где она регистрируется в специальном журнале. Преподаватель (руководитель работы) проверяет работу. По результатам проверки делается заключение о зачете/незачете контрольной работы.

Срок для проверки контрольных работ – 10 (Десять) календарных дней. Начало течения срока для студентов - дата регистрации контрольной работы на кафедре.

2.1.2. Методические указания по выполнению РГР.

Цель выполнения РГР состоит в развитии у студентов навыков применения теоретических знаний на примере решения практических задач по вопросам политики доходов и заработной платы.

2.1.2.1. Задания для выполнения РГР.

Вариант 1

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	40089	11110	44500
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	5112	5221	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	7842	2128	

4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	798,012	214,128	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	59,166	7,839	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	7,4		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	42,9	13,7	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	1728	465	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим	-	60,2	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 2

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	44097,9	12221	48950
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	5623	5743	
3. Средняя выработка продукции на одного	8626,2	2340,8	

работающего, руб./чел.			
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	877,813	235,541	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	65,083	8,623	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	8,14		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	47,19	15,07	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	1901	512	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		66	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 3

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	43296,12	11998,8	48060
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	5521	5639	

3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	8469,36	2298,24	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	861,853	231,2582	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	63,899	8,466	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	7,992		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	46,3	14,8	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	1866,24	502,2	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		65,02	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 4

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	41692,56	11554,4	46280
2. Среднесписочная численность промышленно-	5316	5430	

производственного персонала, чел.			
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	8155,68	2213,12	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	829,932	222,693	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	61,533	8,153	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	7,696		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	44,6	14,2	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	1797,12	483,6	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		62,608	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 5

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	42494,34	11776,6	47170

2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	5419	5534	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	8312,52	2255,68	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	845,893	226,976	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	62,716	8,309	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	7,844		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	45,5	14,5	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	1832	493	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		63,812	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 6

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	

1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	80178	22220	89000
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	10224	10442	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	15684	4256	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	1596,024	428,256	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	118,332	15,678	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	14,8		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	85,8	27,4	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	3456	930	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		120,4	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 7

Показатели	Базисный период	Плановый
------------	-----------------	----------

	Год	IV квартал	период
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	100222,5	27775	111250
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	12780	13053	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	19605	5320	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	1995,03	535,32	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	147,915	19,5975	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	18,5		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	107,25	34,25	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	4320	1162,5	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		150,5	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 8

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	60133,5	16665	66750
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	7668	7832	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	11763	3192	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	1197,018	321,192	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	88,749	11,7585	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	11,1		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	64,35	20,55	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	2592	697,5	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		90,3	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 9

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	32071,2	8888	35600
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	4090	4177	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	6273,6	1702,4	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	638,410	171,302	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	47,333	6,271	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	5,92		
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	34,32	10,96	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	1382,4	372	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		48,16	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

Вариант 10

Показатели	Базисный период		Плановый период
	Год	IV квартал	
1. Объем выпуска товарной продукции, тыс. руб.	20044,5	5555	22250
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	2556	2611	
3. Средняя выработка продукции на одного работающего, руб./чел.	3921	1064	
4. Количество отработанных тыс. чел.-дней	399,006	107,064	
5. Невыходы по причине очередных отпусков, тыс. чел.-дней	29,583	3,920	
6. Удельный вес невыходов по причине очередных отпусков в общем количестве отработанных чел.-дней, %	3,7	0	
7. Объем сверхурочных работ, тыс. чел.-ч	21,45	6,85	
8. Среднее число часов работы одного рабочего	864	232,5	
9. Количество чел.-дней, отработанных одним рабочим		30,1	

Задание 1. На основании данных таблицы рассчитать изменение численности рабочих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 2. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года, обусловленное неравномерностью использования очередных отпусков.

Задание 3. На основании данных таблицы рассчитать дополнительную численность работающих в IV квартале базисного года за счет производства сверхурочных работ.

Задание 4. На основании данных таблицы рассчитать расчетную численность работающих в IV квартале базисного года.

Задание 5. На основании данных таблицы рассчитать исходную численность работающих, необходимую для выпуска планового объема продукции при сохранении уровня производительности труда, достигнутого в базисном периоде.

2.1.2.2.Порядок выбора варианта РГР.

Каждый студент выполняет один вариант РГР, который соответствует последней цифре его зачетной книжке (см. таблицу).

Номер варианта контрольной работы	Последняя цифра номера зачетной книжки студента
Вариант №1	1
Вариант №2	2
Вариант №3	3
Вариант №4	4
Вариант №5	5
Вариант №6	6
Вариант №7	7
Вариант №8	8
Вариант №9	9
Вариант №10	0

Студент должен выполнять только свой вариант. Запрещено выполнение варианта не соответствующего правилам выбора.

2.1.2.3.Сроки выполнения РГР.

Расчетно-графическая работа выполняется в течение семестра. Срок представления работы на кафедру – за месяц до завершения учебного процесса в рамках соответствующего семестра учебного года.

2.1.2.4.Требования к структуре, объему и содержанию РГР.

Расчетно-графическая работа включает пять заданий, связанных с планированием персонала.

Структура РГР включает:

- Титульный лист (см.приложение Б)
- Содержание
- Текст условия заданий
- Решение задания 1
- Ответ на задание 1
- Решение задания 2
- Ответы на задание 2 и т.д.

- Библиографический список

В конце работы обязательно приводится перечень используемой литературы, ставится дата и подпись.

2.1.2.5. Критерии оценки РГР.

Результатом проверки РГР является суммарное изложение балловой оценки различных элементов.

Оценка РГР осуществляется по следующим правилам. Каждая задача в РГР оценивается по балловой шкале. Максимальное количество баллов за все задачи варианта составляет 100 баллов. Сумма набранных баллов на последнем этапе переводится в шкалу оценок «зачтено» или «не зачтено».

Оценочная шкала	Не зачтено	Зачтено
Необходимое количество баллов по 100 балловой шкале	От 0 до 60	61 и более

Балловая шкала оценки по структурным элементам РГР

Задание РГР	Баллы за РГР №1
1 задание	20
2 задание	20
3 задание	20
4 задание	20
5 задание	20

Шкалы распределения максимальных баллов для оценки различных частей РГР.

Вид заданий	Правильность использованных формул	Правильность расчетов	Правильность, аккуратность оформления	Итого баллов
1-5 задание	8	8	4	20

2.1.2.6. Требования к форме представления результатов, оформлению титульного листа и текста РГР.

При необходимости на каждом из этапов выполнения РГР студентом может быть получена индивидуальная консультация у преподавателя в целях устранения потенциально возможных ошибок и несоответствий. По факту представления работы на кафедру, РГР считается завершенным видом самостоятельной работы студента.

Представление РГР на кафедру обязательно должно быть в виде распечатанного машинописного текста, оформленного в соответствии с требованиями Внутреннего стандарта НГЭУ «Оформление письменных студенческих работ».

Подготовленная РГР сдается студентом на кафедру, где она регистрируется в специальном журнале. Преподаватель (руководитель работы) проверяет работу. По результатам проверки делается заключение о зачете/незачете РГР.

Срок для проверки РГР – 10 (Десять) календарных дней. Начало течения срока для студентов - дата регистрации РГР на кафедре.

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Видом промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом», профилей: 080400.01 – «Управление персоналом организации», 080400.03 – «Экономика труда» является экзамен.

3.1. Список вопросов для подготовки к экзамену.

1. Трудовой потенциал: общества, организации и работника.
2. Система показателей, используемая в оценке состояния и использования трудового потенциала
3. Методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника.
4. Современные представления о кадровой политике
5. Кадровая политика государства: понятие, сущность и основные элементы
6. Субъекты и объекты кадровой политики государства.
7. Основные принципы государственной кадровой политики.
8. Механизм реализации государственной кадровой политики.
9. Подходы к формированию государственной кадровой политики
10. Государственная кадровая политика РФ
11. Кадровая политика организации: понятие, сущность и основные элементы, виды
12. Цели и задачи современной кадровой политики
13. Субъекты и объекты кадровой политики организации.
14. Элементы кадровой политики организации
15. Основные направления кадровой политики, их особенности, проявления в текущей деятельности менеджеров.
16. Виды кадровой политики, их характеристика.
17. Пассивная, активная, реактивная, превентивная кадровая политика.

18. Открытая и закрытая кадровая политика
19. Зависимость кадровой политики от стадий жизненного цикла предприятий.
20. Основные этапы построения кадровой политики организации
21. Механизм формирования кадровой политики организации.
22. Принципы формирования кадровой политики.
23. Условия разработки кадровой политики
24. Система работы с персоналом как реализация кадровой политики.
25. Специфика кадровой политики в крупных и мелких организациях.
26. Кадровая политика в условиях инноваций.
27. Реализация кадровой политики организации: принципы, этапы, методы.
28. Пути совершенствования кадровой политики организации.
29. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом
30. Стратегия кадровой политики организации.
31. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.
32. Планирование работы с персоналом как форма реализации кадровой политики организации.
33. Сущность и содержание кадрового планирования.
34. Цели и задачи кадрового планирования на предприятии
35. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале
36. Уровни кадрового планирования в организации.
37. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом.
38. Планирование персонала как часть стратегического плана предприятия.
39. Количественные методы кадрового планирования
40. Качественные методы кадрового планирования

41. Виды кадрового планирования.
42. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации.
43. Планирование привлечения и высвобождения персонала.
44. Планирование адаптации персонала.
45. Планирование использования и аттестации персонала.
46. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала.
47. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала.
48. Планирование расходов на персонал организации.
49. Планирование повышения эффективности использования персонала организации.
50. Разработка программ удовлетворения перспективных потребностей организации в персонале.

3.2. Общие положения проведения экзамена

Экзамен проводится в устной форме. Предварительно студент получает билет и готовит ответ по содержанию входящих в его структуру двух теоретических вопросов.

При подготовке ответов студентом должны быть систематизированы знания, полученные в ходе самостоятельного изучения отдельных разделов и тем, на практических (семинарских) занятиях, в процессе работы с литературой.

В содержании ответа на вопросы билета следует придерживаться понятийного аппарата, определенного Рабочей программой учебной дисциплины и содержанием лекционного материала.

Ответ должен быть развернутым, но при этом лаконичным, логично выстроенным. Приветствуется обращение внимание на практические ситуации, приведение примеров.

Ответ оценивается дифференцированно, в зависимости от уровня представленных студентом знаний, степени его компетентности в предметной области учебной дисциплины «Основы социальной защиты»

Экзаменационная оценка является итоговой по дисциплине и проставляется в приложение к диплому (выписке из зачетной книжки).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Пример оформления титульного листа репродуктивной контрольной работы

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»

Институт _____

Кафедра _____

РЕПРОДУКТИВНАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Вариант № _____

Учебная дисциплина : _____
Наименование _____ направления _____ (специальности, _____ профиля
подготовки): _____
Ф.И.О студента: _____
Номер группы: _____
Номер зачетной книжки _____
Дата регистрации РГР кафедрой _____
Проверил: _____
(Ф.И.О.)

Оценочное заключение:

Новосибирск 20__

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
Пример оформления титульного листа РГР

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»

Институт _____

Кафедра _____

РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКАЯ РАБОТА

Вариант № _____

Учебная дисциплина : _____
Наименование _____ направления _____ (специальности, _____ профиля
подготовки): _____
Ф.И.О студента: _____
Номер группы: _____
Номер зачетной книжки _____
Дата регистрации РГР кафедрой _____

Проверил: _____
(Ф.И.О.)

Оценочное заключение:

Новосибирск 20__