

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.09.2028 09:43:29

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ff11d064cf2791853bc730df2374d16f7c0ce53660fc6

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов»**

### **Цель преподавания дисциплины.**

Формирование системы знаний, умений и навыков прогнозно-плановых исследований и использования полученных результатов в совершенствовании управления трудовыми ресурсами предприятия.

### **Задачи изучения дисциплины.**

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать трудовые ресурсы предприятия в соответствии с экономическими процессами и явлениями на предприятиях различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по разработке и применению прогнозно-аналитических моделей и плановых методов в управлении экономическими объектами;
- ознакомить с современной системой макро- и мезоэкономического прогнозирования и планирования в рыночной экономике;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
- 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);
- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный

состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36).

**Разделы дисциплины** Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия. Модели и методы прогнозирования и планирования. Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия. Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия. Верификация прогнозов и оценка качества планов.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

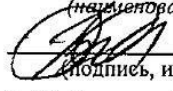
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

 Т.Ю.Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 20 18 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.03.03

*(шифр согласно ФГОС)*

Управление персоналом

*и наименование направления подготовки (специальности)*

Управление персоналом организации

*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 20 18

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № «9» 26.03.2018 г.


Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2018 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ Е.А. Бессонова

Разработчик программы \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ И.А. Козьева

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08. 2019 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08 2020 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 07 202-г., протокол № 21

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «23» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2023 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «  »    20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол №    «  »    20   г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «  »    20   г., протокол №   .

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / Е.А. Бессонова /

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

Формирование системы знаний, умений и навыков прогнозно-плановых исследований и использования полученных результатов в совершенствовании управления трудовыми ресурсами предприятия.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать трудовые ресурсы предприятия в соответствии с экономическими процессами и явлениями на предприятиях различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по разработке и применению прогнозно-аналитических моделей и плановых методов в управлении экономическими объектами;
- ознакомить с современной системой макро- и мезоэкономического прогнозирования и планирования в рыночной экономике;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Обучающиеся должны **знать**:

- сущность, основные понятия, цели и задачи планирования и прогнозирования в управлении предприятием и трудовыми ресурсами;
- содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования прогнозно-плановой работы в профессиональной деятельности;
- основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, направления применения теоретических положений в практике управления персоналом организации, отраслевую специфику управления персоналом организации;
- процессы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения прогнозно-плановых задач на предприятии, основные и специфические требования, предъявляемые к фактографической и экспертной информации в прогнозно-плановых исследованиях, перспективы совершенствования информационной обеспеченности разработки прогнозов и планов;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, основы управления интеллектуальной собственностью;
- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;
- взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, основы формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы;
- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления

карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала

- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы текущей деловой оценки персонала и правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, способы их расчета и источники необходимой информации, основы сбора, анализа, систематизации и обобщения исходной информации для использования в прогнозно-плановых расчетах;

- теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований, современную практику применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, расчетные основы оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации

- основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, основы количественного и качественного описания экономических процессов и явлений, технологию построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, основы анализа и содержательной интерпретации полученных результатов;

- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и направления их использования в разработке и реализации стратегии развития персонала.

- информационную основу выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, основы анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, способы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

- организационно-экономический механизм планирования и прогнозирования, систему прогнозно-плановых органов и документов, основы анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., направления использования полученных сведений для принятия управленческих решений;

- основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, возможности использования его результатов для принятия управленческих решений на основе альтернативных прогнозов

- основы проведения аудита и контроллинга персонала, методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал

- основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;

- направления использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования, перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.

#### **уметь:**

- формулировать цели и задачи планирования и прогнозирования в управлении предприятием, прогнозировать и программировать достижение целей и решение задач прогнозирования и планирования на предприятии;

- идентифицировать особенности исторических этапов формирования парадигмы экономического прогнозирования и планирования, анализировать особенности прогнозирования и планирования на различных этапах исторического развития национальной экономики;
- реализовать процессы самоорганизации и самообразования, применять технологии совершенствования прогнозно-плановой работы в профессиональной деятельности для самоорганизации и самообразования;
- анализировать основы современной философии и концепции управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, применять методы управления персоналом, определять направления применения теоретических положений в практике управления персоналом организации, использовать отраслевую специфику для совершенствования управления персоналом организации;
- анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации, применять в процессе прогнозирования и планирования развития организации, совершенствовать процесс управления
- осуществлять процессы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения прогнозно-плановых задач на предприятии, использовать основные и специфические требования, предъявляемые к фактографической и экспертной информации в прогнозно-плановых исследованиях, выявлять перспективы совершенствования информационной обеспеченности разработки прогнозов и планов;
- разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровую политику организации, разрабатывать стратегию управления персоналом, применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управлять интеллектуальной собственностью;
- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала;
- использовать взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формировать мотивационные механизмы ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, определять направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы;
- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения, управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом, применять формы и методы обучения персонала
- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, давать текущую деловую оценку персонала и применять правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
- рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), определять критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, совершенствовать способы их расчета и находить источники необходимой информации, собирать, анализировать, систематизировать и обобщать исходную информацию для использования в прогнозно-плановых расчетах;
- применять методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, проводить прогностические и плановые исследования, применять методы прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, оценивать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, количественно и качественно оценивать экономические процессы и явления, применять технологию построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты;



- оценивать и прогнозировать профессиональные риски, применять методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний, оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и использовать их в разработке и реализации стратегии развития персонала.
- выявлять потребность и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала, анализировать рынок образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, применять способы получения обратной связи и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- анализировать рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать результаты для принятия управленческих решений на основе альтернативных прогнозов.
- разрабатывать организационно-экономический механизм планирования и прогнозирования, создавать систему прогнозирования и планирования на предприятии, анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;
- проводить аудит и контроллинг персонала, применять методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, использовать методы бюджетирования затрат на персонал, использовать результаты в прогнозировании и планировании.
- оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования, определять перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.

**Владеть:**

- практическими навыками формулировки целей и задач планирования и прогнозирования в управлении предприятием, разработкой планов и программ достижения целей и решения задач прогнозирования и планирования на предприятии;
- навыками анализа исторических этапов формирования парадигмы экономического прогнозирования и планирования и использования исторической информации для совершенствования процесса управления;
- навыками реализации процессов самоорганизации и самообразования, применения технологии совершенствования прогнозно-плановой работы в профессиональной деятельности для самоорганизации и самообразования, способами алгоритмизации профессиональной деятельности на основе эффективных прогнозов и планов;
- практическими навыками использования основ современной философии и концепции управления персоналом, методов управления персоналом, навыками применения теоретико-методических положений в практике управления персоналом организации, навыками использования отраслевой специфики для совершенствования управления персоналом организации;
- навыками использования результатов исследования в контексте целей и задач своей организации, применения в процессе прогнозирования и планирования развития организации, способами совершенствования процесса управления;
- практическими навыками сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения прогнозно-плановых задач на предприятии, использования основных и специфических требований, предъявляемые к фактографической и экспертной информации в прогнозно-плановых исследованиях, навыками совершенствования информационной обеспеченности разработки прогнозов и планов;
- практическими навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, навыками разработки кадровой политики организации, разработки стратегии управления персоналом, применения на практике основ формирования и использования трудового потенциала и интеллек-

туального капитала организации, отдельного работника, способами управления интеллектуальной собственностью;

- практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

- навыками использования взаимосвязи и взаимовлияния форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, способами определения направлений повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы;

- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, способами разработки содержания процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, практическими навыками применения форм и методов обучения персонала;

- практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, навыками деловой оценки персонала и применения правил проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), определения критериев экономического обоснования мероприятий по их улучшению, приемами расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, способами совершенствования их расчета и нахождения источников необходимой информации, навыками сбора, анализа, систематизации и обобщения исходной информации для использования в прогнозно-плановых расчетах;

- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых исследований, применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, навыками оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- практическими навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, способами количественной и качественной оценки экономических процессов и явлений, навыками применения технологий построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, приемами анализа и содержательной интерпретации полученных результатов;

- навыками оценки и прогноза профессиональных рисков, применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний, навыками практической оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и использования их в разработке и реализации стратегии развития персонала;

- практическими навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, навыками применения способов получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

- практическими навыками анализа и оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использования результатов для принятия управленческих решений на основе альтернативных прогнозов;

- практическими навыками разработки организационно-экономического механизма планирования и прогнозирования, создания системы прогнозирования и планирования на предприятии, навыками анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., использовании полученных сведений для принятия управленческих решений;

- навыками аудита и контроллинга персонала, навыками практического применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей, приемами использования методов бюджетирования затрат на персонал, использования результатов в прогнозировании и планировании;
- практическими навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- навыками использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования, определения перспектив совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
- 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);
- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

«Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов» представляет дисциплину с индексом Б.1.В.ДВ.10.01 вариативной части учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, изучаемую на 4 курсе в 8 семестре.

### 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	73,15
в том числе	
лекции	36
лабораторные работы	0
практические занятия	36
экзамен	1,15
зачет	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	72
в том числе	
лекции	36
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70,85
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	36

### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	Основные понятия прогнозирования и планирования. Формирование парадигмы экономического прогнозирования. Эволюция, сущность и виды планирования. Взаимосвязь прогнозирования и планирования. Разработка принципов прогнозирования. Развитие генетического и нормативно-целевого подхода к прогнозному процессу. Зарубежный опыт прогнозирования и планирования. Система прогнозирования и планирования в условиях национальной экономики.

2	Модели и методы прогнозирования и планирования	Понятия метода и модели. Классификация методов и моделей экономического прогнозирования и планирования. Фактографические, экспертные и комбинированные методы прогнозирования. Использование эконометрических моделей в прогнозировании и планировании. Методы прогнозирования экономической динамики. Опережающие методы прогнозирования, прогнозирование по аналогии. Экспертные методы прогнозирования и планирования. Системный подход в прогнозировании и планировании развития социально-экономических объектов и процессов. Форсайт-проектирование.
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	Прогнозирование устойчивого развития предприятия. Прогнозирование развития предприятия на основе динамических нормативов. Прогнозирование устойчивого развития на основе интегральной оценки развития. Стратегическое планирование развития, Разработка плана развития предприятия. Организационно-экономический механизм прогнозирования и планирования, система прогнозно-плановых документов.
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	Прогнозирование и планирование производственной и сбытовой деятельности предприятия. Прогнозирование спроса и сегментация рынка продукции. Разработка плана производства продукции. Планирование сбытовой деятельности. Планирование производственных издержек и цен на продукцию предприятия. Финансовое прогнозирование и планирование деятельности предприятия. Сущность финансового планирования. Методы финансового прогнозирования и планирования. Бюджетирование деятельности. Оценка и прогноз экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	Понятие о верификации. Синтез и верификация прогнозных результатов. Оценка точности, достоверности и качества прогноза. Проблемы верификации прогнозов. Критерии оценки прогнозных результатов. Верификация и качество прогноза. Оценка эффективности методов прогнозирования. Оценка качества планов. Совершенствование прогнозирования и планирования в процессе управления.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	4		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14	С2, Т4, СР4	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	10		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 14, 15 МУ-1, 2	С6, Т8, СР8	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36
3	Прогнозирование и плани-	10		3	У-1, 2, 3, 4, 5,	С10, Т12,	ПК-2; ПК-6;

	рование трудовых ресурсов и развития предприятия				6, 7, 13, 14, 15 МУ-1, 2	СР12	ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	8		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 15 МУ-1, 2	С14, Т16, СР16	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	4		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13. 14 МУ-1, 2	С18, Т18, СР18	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36

С - собеседование, Т - тест, СР - семестровая работа

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	3
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	4
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	10
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	10
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	8
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	4
Итого		36

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	4 неделя	10
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	8 неделя	20
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	12 неделя	20
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	14 неделя	10
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	18 неделя	10,85
Итого			70,85

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тематики семестровых заданий; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## 6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. №1367 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,3 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия»	Лекция-дискуссия	4
2	Лекции раздела «Прогнозирование и планирование развития предприятия»	Разбор конкретных ситуаций	4
3	Лекции раздела «Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия»	Лекция-дискуссия	4
4	Практическое занятие раздела «Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия»	Мозговой штурм	4
5	Практическое занятие раздела «Прогнозирование и плани-	Разбор конкретных	4

	рование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия»	ситуаций	
6	Практическое занятие раздела «Верификация прогнозов и оценка качества планов»	Мозговой штурм	4
Итого			24

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2)	Экономика предприятий (организаций)	Основы кадровой политики Маркетинг персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы кадровой политики Обучение и развитие персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты



<p>знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)</p>		<p>Оценка и аттестация персонала          Основы управления персоналом          Управление персоналом организации          Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p><i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i>          Прогнозирование и планирование на предприятии          Преддипломная практика          Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>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)</p>	<p>Экономика организации (предприятия)</p>	<p>Бухгалтерский учет, анализ и аудит          Основы управления персоналом          Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия          Техничко-экономический анализ деятельности предприятия          Логистика          Управление запасами          Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Управленческий и кадровый учет  <i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i>          Прогнозирование и планирование на предприятии          Преддипломная практика          Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15)</p>	<p>Внутрифирменное управление персоналом          Информатика          Экономика организации (предприятия)          Деловой иностранный язык          Страноведение на иностранном языке          Статистика          Защита информации          Информационная безопасность</p>	<p>Основы кадровой политики          Внешний и внутренний PR          Организация производства          Управление производством          Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия          Техничко-экономический анализ деятельности предприятия          Логистика          Управление запасами          Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Организация предпринимательской деятельности          Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов          Прогнозирование и планирование на предприятии          Преддипломная практика          Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>

<p>знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36)</p>	<p>Основы теории управления Экономика организации (предприятия)</p>	<p>Бухгалтерский учет, анализ и аудит Кадровое планирование и бюджетирование Экономическая оценка инвестиций Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Технико-экономический анализ деятельности предприятия</p>	<p>Инновационный менеджмент в управлении персоналом <i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
---	---	--	---

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-2 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками кадро-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</li> <li>- взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, основы формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять кадровое планирование и контрол-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</li> <li>- взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, основы формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>вого планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</p>	<p>линг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала;</p> <p>- использовать взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>- практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</p> <p>- навыками использования взаимосвязи и взаимовлияния форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.</p>	<p>реализовывать стратегию привлечения персонала;</p> <p>- использовать взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формировать мотивационные механизмы ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, определять направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.</p> <p>Владеть:</p> <p>практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</p> <p>- навыками использования взаимосвязи и взаимовлияния форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, способами определения направлений повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.</p>
ПК-6 / завершающий	<i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навы-</i>	<p>Знать:</p> <p>- основы профессионального развития персонала, содержание про-</p>	<p>Знать:</p> <p>- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления</p>	<p>Знать:</p> <p>- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления карьерой и служебно-</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p><i>ков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>цессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала.</li> </ul>	<p>карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения, управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, способами разработки содержания процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом.</li> </ul>	<p>профессиональным продвижением персонала, основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения, управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом, применять формы и методы обучения персонала</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, способами разработки содержания процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, практическими навыками применения форм и методов обучения персонала.</li> </ul>
ПК-7 / за-вещающий	<p><i>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение</i></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратеги-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы текущей деловой оценки персонала и правила проведения аттестации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, давать те-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы текущей деловой оценки персонала и правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, давать текущую деловую оценку</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<i>применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	ческими планами организации. Владеть: - практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	кущую деловую оценку персонала и применять правила проведения аттестации. Владеть: - практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, навыками деловой оценки персонала и применения правил проведения аттестации.	персонала и применять правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала Владеть: - практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, навыками деловой оценки персонала и применения правил проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.
ПК-15 / завершающий	1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД  2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков  3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать: - теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований. Уметь: - применять методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, проводить прогностические и плановые	Знать: - теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований, современную практику применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами. Уметь: - применять методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, проводить прогностические и плановые исследования, применять методы прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, оцени-	Знать: - теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований, современную практику применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, расчетные основы оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Уметь: - использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования, определять перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации, оценивать влияние мировых и нацио-

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>вые исследования.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых исследований.</li> </ul>	<p>вать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых исследований, применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами.</li> </ul>	<p>нальных тенденций развития отдельных сегментов отрасли информационных технологий на макроэкономическое планирование и прогнозирование.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых исследований, применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, навыками оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul>
ПК-36 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом при</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> <li>- направления использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования, перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персона-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> <li>- направления использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования, перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персона-</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> <li>- навыками использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования.</li> </ul>	<p>управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> <li>- навыками использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования, определения перспектив совершенствования прогнозно-плановой работы.</li> </ul>	<p>лом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования, определять перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;</li> <li>- навыками использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования, определения перспектив совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.</li> </ul>

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-20	
				Семестровая работа	1-22	
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	21-40	
				Семестровая работа	1-22	
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	41-60	
				Семестровая работа	1-22	
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	61-80	
				Семестровая работа	1-22	
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	41-50	Согласно табл.7.2
				Тест	81-100	
				Семестровая работа	1-22	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия»

1 Роль и значение планирования и прогнозирования в управлении предприятием и трудовыми ресурсами предприятия.

2 Формирование парадигмы экономического прогнозирования и планирования в России.

3 Эволюция, сущность и виды планирования в мировой, национальной и региональной эко-



номике. Прогнозирование и планирование развития предприятия.

4 Взаимосвязь прогнозирования и планирования. Формы научного предвидения.

5 Основные понятия прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия.

6 Разработка принципов прогнозирования.

7 Развитие генетического и нормативно-целевого подхода к прогнозному процессу.

8 Мировой и отечественный опыт прогнозирования и планирования

9 Система прогнозирования и планирования в условиях национальной экономики.

10 Законодательные основы макроэкономического, мезоэкономического и микроэкономического прогнозирования и планирования.

Тест по разделу (теме) 1 «Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия»

1. Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» вступил в силу:

- 1) в июле 2014 года;
- 2) в июле 2013 года;
- 3) в сентябре 1995 года;
- 4) в ноябре 2003 года;
- 5) в августе 2015 года.

2. Отрезок времени от момента, для которого имеются последние статистические данные об изучаемом объекте, до момента, к которому относится прогноз, называется:

- 1) период упреждения;
- 2) период адаптации;
- 3) период наблюдения;
- 4) ретроспективный период;
- 5) период интеграции

3. В зависимости от степени конкретности и характера воздействия на ход исследуемых процессов и явлений различают три формы предвидения:

- 1) гипотеза, прогноз, план
- 2) генетический, нормативный и комбинированный прогноз
- 3) стратегический, тактический, оперативный планы;
- 4) стратегия, концепция, программа
- 5) макроэкономический, мезоэкономический, микроэкономический планы

4. Согласно этому виду прогнозу осуществляется условное продолжение в будущее тенденций развития изучаемого явления в прошлом и настоящем:

- 1) поисковый или генетический прогноз;
- 2) нормативно-целевой прогноз;
- 3) телеологический прогноз;
- 4) макроэкономический прогноз;
- 5) комбинированный прогноз.

5. Согласно этому виду прогнозу вероятностно определяются пути и сроки достижения состояний явления, объекта или процесса, принимаемых в качестве цели:

- 1) нормативно-целевой прогноз;
- 2) поисковый или генетический прогноз;
- 3) телеологический прогноз;
- 4) макроэкономический прогноз;
- 5) комбинированный прогноз.

6. Структурным подразделением Министерства экономического развития Российской Федерации, обеспечивающим деятельность Министерства по мониторингу и анализу социально-экономических процессов, разработке государственных прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды, сводного финансового баланса Российской Федерации является:

- 1) Сводный департамент макроэкономического прогнозирования;
  - 2) Департамент государственного регулирования в экономике;
  - 3) Департамент государственных целевых программ и капитальных вложений;
  - 4) Департамент стратегического управления, государственных программ и инвестиционных проектов;
  - 5) Департамент корпоративного управления.
7. Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии Наук (ИНП РАН) организован:
- 1) в феврале 1986 года;
  - 2) в декабре 1991 года;
  - 3) в марте 1995 года;
  - 4) в июле 1997 года;
  - 5) в июле 2014 года.
8. Методы прогнозирования по степени формализации делятся на три группы:
- 1) фактографические, экспертные и комбинированные;
  - 2) генетические, нормативные, комбинированные;
  - 3) прямые оценки, с обратной связью, интуитивные;
  - 4) эконометрические, логические, регрессионные;
  - 5) исторические, аналогии, опережающие.
9. Фактографические методы прогнозирования используют информацию:
- 1) первичную информацию об объекте прогнозирования, документально зафиксированную;
  - 2) экспертную информацию, полученную от специалистов-экспертов;
  - 3) только информацию статистических сборников;
  - 4) только информацию из документации предприятия;
  - 5) все ответы правильные.
10. Экспертные методы прогнозирования используют информацию:
- 1) экспертную информацию, полученную от специалистов-экспертов;
  - 2) первичную информацию об объекте прогнозирования, документально зафиксированную;
  - 3) только информацию статистических сборников;
  - 4) только информацию из документации предприятия;
  - 5) все ответы правильные.
11. Распространение прошлых и настоящих закономерностей на будущее в прогнозировании называется:
- 1) экстраполяция;
  - 2) интерполяция;
  - 3) интеграция;
  - 4) адаптация;
  - 5) параметризация.
12. В прогнозировании и планировании требует взаимосвязи и соподчиненности прогнозов объекта прогнозирования и прогнозного фона и их элементов с учетом обратных связей принцип:
- 1) системности;
  - 2) согласованности;
  - 3) вариантности;
  - 4) верифицируемости;
  - 5) рентабельности.
13. В прогнозировании и планировании требует разработки вариантов прогноза, исходя из особенностей рабочей гипотезы, постановки цели (в нормативном прогнозировании) и вариантов прогнозного фона принцип:
- 1) вариантности;
  - 2) системности;
  - 3) согласованности;
  - 4) верифицируемости;

5) рентабельности.

14. В прогнозировании и планировании требует корректировки прогнозов по мере необходимости при поступлении новых данных об объекте прогнозирования принцип:

- 1) непрерывности;
- 2) согласованности;
- 3) системности;
- 4) вариантности;
- 5) верифицируемости.

15. В прогнозировании и планировании требует определения достоверности, точности и обоснованности прогнозов принцип:

- 1) верифицируемости;
- 2) согласованности;
- 3) системности;
- 4) вариантности;
- 5) непрерывности.

16. В прогнозировании и планировании требует превышения экономического эффекта от использования прогноза над затратами на его разработку принцип:

- 1) рентабельности;
- 2) согласованности;
- 3) системности;
- 4) вариантности;
- 5) непрерывности.

17. В прогнозировании и планировании требует согласования нормативных и поисковых прогнозов различной природы и различного периода упреждения принцип:

- 1) согласованности;
- 2) вариантности;
- 3) системности;
- 4) верифицируемости;
- 5) непрерывности.

18. Этап прогнозирования, на котором осуществляется оценка достоверности и точности или проверка обоснованности прогноза называется:

- 1) верификация;
- 2) целеполагание;
- 3) идентификация;
- 4) параметризация;
- 5) оценка параметров регрессии.

19. Этап прогнозирования, на котором осуществляется оценка параметров эконометрической прогнозной модели называется:

- 1) идентификация;
- 2) целеполагание;
- 3) верификация;
- 4) параметризация;
- 5) информатизация.

20. Спецификация эконометрической модели в прогнозировании и планировании социально-экономических явлений и процессов:

1) выражение в математической форме выявленных связей и соотношений, установление состава объясняющих переменных, формулировка исходных предпосылок и ограничений модели и другое;

- 2) выявление проблем в социально-экономическом развитии объекта прогноза;
- 3) оценка специфики развития объекта прогноза;
- 4) статистический анализ модели и оценка ее параметров;
- 5) выбор наилучшей модели по совокупности критериев.

### Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

- 1 Применение технологии форсайта в прогнозировании и планировании социально-экономического развития
  - 2 Прогнозирование и планирование социально-экономического развития экспертными оценками
  - 3 Прогнозирование развития социально-экономических систем
  - 4 Прогнозирование развития в условиях неопределенной внешней среды
  - 5 Прогнозирование и планирование методом прогнозного графа
  - 6 Сценарный метод исследования будущего
  - 7 Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах предприятия
  - 8 Производственная функция в генетическом и нормативном прогнозировании
  - 9 Прогнозирование и планирование научно-технического и инновационного развития
  - 10 Прогнозирование и планирование устойчивого развития предприятия
  - 11 Прогнозирование и планирование инвестиционной привлекательности предприятия
  - 12 Прогнозирование и планирование социального развития предприятия
  - 13 Прогнозирование развития предприятия методом динамических нормативов
  - 14 Прогнозирование и планирование численности персонала предприятия
  - 15 Планирование социального развития коллектива
  - 16 Совершенствование системы прогнозирования и планирования развития предприятия
  - 17 Прогнозирование и планирование сбыта продукции предприятия
  - 18 Прогнозирование и планирование в сфере сервиса
  - 19 Прогнозирование и планирование развития предпринимательства
  - 20 Прогнозирование и планирование развития предприятия различных отраслей и сфер деятельности (на материалах конкретной отрасли)
  - 21 Синтез эконометрических и экспертных методов в прогнозировании и планировании.
  - 22 Формирование системной концепции прогнозирования и планирования социально-экономических процессов
- Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 (Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия)	3	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Модели и методы прогнозирования и планирования)	3	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3 (Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия)	3	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия)	3	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №5 (Верификация про-	3	В ходе собеседования продемонстрировано удовле-	6	В ходе занятий продемонстрировано глубокое

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
гнозов и оценка качества планов)		творительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.		знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	9	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	18	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0		36	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1 Вертакова, Ю. В. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / Ю. В. Вертакова, И. А. Козьева; Курский государственный технический университет. - Курск: КурскГТУ, 2009. - 192 с. - (Система дистанционного обучения). – ISBN 978-5-7681-04 36-8:133.00 р. – Имеется электронный аналог (150 экз.)

2 Вертакова, Ю. В. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. В. Вертакова, И. А. Козьева; Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2009. - 192 с. - (Система дистанционного обучения). - Имеется печ. аналог. – ISBN 978-5-7681-04 36-8: Б. ц.

3 Вертакова, Юлия Владимировна. Социально-экономическое прогнозирование [Текст] : учебное пособие / Ю. В. Вертакова, И. А. Козьева, Ю. С. Положенцева ; ЮЗГУ. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 196 с. - Библиогр.: с. 186-187. - Имеется электрон. аналог. – ISBN 978-5-7681-08 93-9: 200.00 р. (65 экз.)

4 Вертакова, Юлия Владимировна. Социально-экономическое прогнозирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / ЮЗГУ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет». - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 197 с. - Библиогр.: с. 186-187. - Имеется печ. аналог. – ISBN 978-5-7681-08 93-9 : Б. ц.

5 Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Бабич [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 336 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-0045 77-1: 341.00 р. (25 экз.)

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

6 Бабич, Т. Н. Планирование на предприятии [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Т. Н. Бабич, Э. Н. Кузьбожев. - М.: КноРус, 2005. - 336 с. – ISBN 5-85971-034-8: 88.00 р. (8 экз.)

7 Горемыкин, Виктор Андреевич. Планирование на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Горемыкин. - 6-изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2010. - 699 с. - (Основы наук). – ISBN 978-5-9916-05 06-9: 288.97 р. (1 экз.)

8 Дуброва, Т. А. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст]: учебное пособие / Т. А. Дуброва. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Маркет ДС, 2010. - 192 с. - (Университетская серия). – ISBN 978-5-94416-0 66-9: 48.00 р. (20 экз.)

9 Ерохина, Л. И. Прогнозирование и планирование в сфере сервиса [Текст]: учебное пособие / Л. И. Ерохина, Е. В. Башмачникова. - М.: Кнорус, 2009. - 216 с. - ISBN 978-5-85971-9 79-2: 80.00 р. (1 экз.)

10 Кибанов, А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебник / Государственный ун-т управления ; Министерство образования и науки РФ, Государственный университет управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с. – ISBN 978-5-369-001 51-6 : 54.50 р. (15 экз.)

11 Кузык, Борис Николаевич. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование [Текст] : учебник / Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец, В. И. Кушлин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 2009. - 591 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-282-028 85-0: 341.00 р. (19 экз.)

12 Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / под ред. Т. Г. Морозовой, А. В. Пикулькина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 279 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). – ISBN 5-238-00480-Х: 52.00 р. (3 экз.)

13 Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 570 с. - (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-0035 63-5 : 177.50 р. (30 экз.)

14 Цыгичко, В. Н. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст] / В. Н. Цыгичко ; предисл. Д. М. Гвишиани. - 3-е изд. - М. : Либроком, 2009. - 238 с. – ISBN 978-5-397-000

21-5: 230.67 р. (1 экз.)

15 Эконометрика [Текст]: учебник / под ред. И. И. Елисеевой. - М.: Проспект, 2010. - 288 с. – ISBN 978-5-392-009 22-0: 292 р. (1 экз.)

### 8.3 Перечень методических указаний

1 Прогнозирование и планирование на предприятии [Электронный ресурс] : методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль Управление персоналом организации / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ю. Н. Воробьев, И. А. Козьева. - Электрон. текстовые дан. (678 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 34 с.

2 Прогнозирование и планирование на предприятии [Электронный ресурс] : методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль Управление персоналом организации / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ю. Н. Воробьев, И. А. Козьева. - Электрон. текстовые дан. (1725 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 191 с.

### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета

Аудит и финансовый анализ / AUDITANDFINANCIALANALYSIS

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Проблемы управления

Региональные исследования

Регионология

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Финансовый менеджмент

Экономика промышленности

Экономика России: 21 век

Экономист

Экономическое развитие России

Эксперт

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ

2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики

3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета

4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации

5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ

6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ

7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института

8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозирования

9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ

10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти



11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет

12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова

13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа

14 <http://www.maib.ru> - Официальный сайт Международной академии исследований будущего (International Futures Research Academy)

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты должны готовить творческое индивидуальное задание по темам дисциплины, выступить на итоговом занятии с докладами. Основу докладов составляет содержание подготовленных студентами отчетов о самостоятельной работе. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчета по самостоятельной работе.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т.п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций. Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

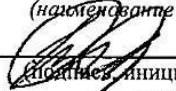
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*

 Т.Ю.Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 20 18 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов

*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 38.03.03

*(шифр согласно ФГОС)*

Управление персоналом

*и наименование направления подготовки (специальности)*

Управление персоналом организации

*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения заочная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курс – 20 18

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 4 «24» 06 2016 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры экономики, управления и политики «30» 08 2016 г., протокол № 1

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Железняков С.С.

Разработчик программы  
канд. экон. наук, доцент \_\_\_\_\_ Козьева И.А.  
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 11 «24» 06 2016 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_


Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 10 «30» 05 2016 г., на заседании кафедры ЭУиА протокол № 1 от 31.08.2018  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 10 «30» 05 2016 г., на заседании кафедры ЭУиА протокол № 1 от 30.08.19  
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.


Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 5 «30» 01 2017 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «31» 08 2020 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «02» 04 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» 03 2019 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2021 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /  / Е.А. Бессонова /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита «21» 06 2023 г., протокол № 21.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ /  / Е.А. Бессонова /

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

Формирование системы знаний, умений и навыков прогнозно-плановых исследований и использования полученных результатов в совершенствовании управления трудовыми ресурсами предприятия.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- сформировать комплекс знаний в области теоретических основ прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия;
- научить анализировать, прогнозировать и планировать трудовые ресурсы предприятия в соответствии с экономическими процессами и явлениями на предприятиях различной отраслевой принадлежности;
- дать практические рекомендации по разработке и применению прогнозно-аналитических моделей и плановых методов в управлении экономическими объектами;
- ознакомить с современной системой макро- и мезоэкономического прогнозирования и планирования в рыночной экономике;
- обеспечить формирование навыков реализации теоретических и прикладных знаний в практической деятельности.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Обучающиеся должны **знать**:

- сущность, основные понятия, цели и задачи планирования и прогнозирования в управлении предприятием;
- историю формирования парадигмы экономического прогнозирования и планирования, особенности прогнозирования и планирования на различных этапах исторического развития национальной экономики;
- содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования прогнозно-плановой работы в профессиональной деятельности;
- основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом, направления применения теоретических положений в практике управления персоналом организации, отраслевую специфику управления персоналом организации;
- основы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации, направления их использования в процессе прогнозирования и планирования деятельности, совершенствовании процессов управления;
- процессы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения прогнозно-плановых задач на предприятии, основные и специфические требования, предъявляемые к фактографической и экспертной информации в прогнозно-плановых исследованиях, перспективы совершенствования информационной обеспеченности разработки прогнозов и планов;
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, основы управления интеллектуальной собственностью;
- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

- взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, основы формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы;
- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала
- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы текущей деловой оценки персонала и правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, способы их расчета и источники необходимой информации, основы сбора, анализа, систематизации и обобщения исходной информации для использования в прогнозно-плановых расчетах;
- теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований, современную практику применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, расчетные основы оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, основы количественного и качественного описания экономических процессов и явлений, технологию построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, основы анализа и содержательной интерпретации полученных результатов;
- методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и направления их использования в разработке и реализации стратегии развития персонала.
- информационную основу выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, основы анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, способы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- организационно-экономический механизм планирования и прогнозирования, систему прогнозно-плановых органов и документов, основы анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., направления использования полученных сведений для принятия управленческих решений;
- основы анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, возможности использования его результатов для принятия управленческих решений на основе альтернативных прогнозов
- основы проведения аудита и контроллинга персонала, методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, методы бюджетирования затрат на персонал
- основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- направления использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования,

перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.

**уметь:**

- формулировать цели и задачи планирования и прогнозирования в управлении предприятием, прогнозировать и программировать достижение целей и решение задач прогнозирования и планирования на предприятии;
- идентифицировать особенности исторических этапов формирования парадигмы экономического прогнозирования и планирования, анализировать особенности прогнозирования и планирования на различных этапах исторического развития национальной экономики;
- реализовать процессы самоорганизации и самообразования, применять технологии совершенствования прогнозно-плановой работы в профессиональной деятельности для самоорганизации и самообразования;
- анализировать основы современной философии и концепции управления персоналом, сущности и задачи, закономерности, применять методы управления персоналом, определять направления применения теоретических положений в практике управления персоналом организации, использовать отраслевую специфику для совершенствования управления персоналом организации;
- анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации, применять в процессе прогнозирования и планирования развития организации, совершенствовать процесс управления
- осуществлять процессы сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения прогнозно-плановых задач на предприятии, использовать основные и специфические требования, предъявляемые к фактографической и экспертной информации в прогнозно-плановых исследованиях, выявлять перспективы совершенствования информационной обеспеченности разработки прогнозов и планов;
- разрабатывать и реализовывать концепции управления персоналом, кадровую политику организации, разрабатывать стратегию управления персоналом, применять на практике основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управлять интеллектуальной собственностью;
- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала;
- использовать взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формировать мотивационные механизмы ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, определять направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы;
- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения, управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом, применять формы и методы обучения персонала
- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, давать текущую деловую оценку персонала и применять правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
- рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), определять критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, совершенствовать способы их расчета и находить источники необходимой информации, собирать, анализировать, систематизировать и обобщать исходную информацию для использования в прогнозно-плановых расчетах;
- применять методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, проводить прогностические и плановые исследования, применять методы прогнозирования и планирования в управлении экономиче-



скими объектами, оценивать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

- анализировать и проводить мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, количественно и качественно оценивать экономические процессы и явления, применять технологию построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты;
- оценивать и прогнозировать профессиональные риски, применять методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний, оценивать социально-экономическую эффективность разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и использовать их в разработке и реализации стратегии развития персонала.
- выявлять потребность и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала, анализировать рынок образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, применять способы получения обратной связи и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- анализировать рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать результаты для принятия управленческих решений на основе альтернативных прогнозов.
- разрабатывать организационно-экономический механизм планирования и прогнозирования, создавать систему прогнозирования и планирования на предприятии, анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;
- проводить аудит и контроллинг персонала, применять методы экономического и статистического анализа трудовых показателей, использовать методы бюджетирования затрат на персонал, использовать результаты в прогнозировании и планировании.
- оценивать экономическую и социальную эффективность инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач области прогнозирования и планирования, определять перспективы совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.

**владеть:**

- практическими навыками формулировки целей и задач планирования и прогнозирования в управлении предприятием, разработкой планов и программ достижения целей и решения задач прогнозирования и планирования на предприятии;
- навыками анализа исторических этапов формирования парадигмы экономического прогнозирования и планирования и использования исторической информации для совершенствования процесса управления;
- навыками реализации процессов самоорганизации и самообразования, применения технологии совершенствования прогнозно-плановой работы в профессиональной деятельности для самоорганизации и самообразования, способами алгоритмизации профессиональной деятельности на основе эффективных прогнозов и планов;
- практическими навыками использования основ современной философии и концепции управления персоналом, методов управления персоналом, навыками применения теоретико-методических положений в практике управления персоналом организации, навыками использования отраслевой специфики для совершенствования управления персоналом организации;
- навыками использования результатов исследования в контексте целей и задач своей организации, применения в процессе прогнозирования и планирования развития организации, способами совершенствования процесса управления;
- практическими навыками сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения прогнозно-плановых задач на предприятии, использования основных и специфических требований,

предъявляемые к фактографической и экспертной информации в прогнозно-плановых исследованиях, навыками совершенствования информационной обеспеченности разработки прогнозов и планов;

- практическими навыками разработки и реализации концепции управления персоналом, навыками разработки кадровой политики организации, разработки стратегии управления персоналом, применения на практике основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, способами управления интеллектуальной собственностью;

- практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала;

- навыками использования взаимосвязи и взаимовлияния форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, способами определения направлений повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы;

- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, способами разработки содержания процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, практическими навыками применения форм и методов обучения персонала;

- практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, навыками деловой оценки персонала и применения правил проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), определения критериев экономического обоснования мероприятий по их улучшению, приемами расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, способами совершенствования их расчета и нахождения источников необходимой информации, навыками сбора, анализа, систематизации и обобщения исходной информации для использования в прогнозно-плановых расчетах;

- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых исследований, применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, навыками оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

- практическими навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, способами количественной и качественной оценки экономических процессов и явлений, навыками применения технологий построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, приемами анализа и содержательной интерпретации полученных результатов;

- навыками оценки и прогноза профессиональных рисков, применения методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний, навыками практической оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и использования их в разработке и реализации стратегии развития персонала;

- практическими навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, навыками применения способов получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

- практическими навыками анализа и оценки рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использования результатов для при-

нятия управленческих решений на основе альтернативных прогнозов;

- практическими навыками разработки организационно-экономического механизма планирования и прогнозирования, создания системы прогнозирования и планирования на предприятии, навыками анализа и интерпретации финансовой, бухгалтерской и иной информации в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., использовании полученных сведений для принятия управленческих решений;
- навыками аудита и контроллинга персонала, навыками практического применения методов экономического и статистического анализа трудовых показателей, приемами использования методов бюджетирования затрат на персонал, использования результатов в прогнозировании и планировании;
- практическими навыками оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала;
- навыками использования современных технических средств и информационных технологий для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования, определения перспектив совершенствования прогнозно-плановой работы на основе развития информатизации.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);
- 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);
- владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).;
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36).

## **2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы**

«Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов» представляет дисциплину с индексом Б.1.В.ДВ.10.01 вариативной части учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, изучаемую на 4 курсе в 8 семестре.

### 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	14,12
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	8
экзамен	0,12
зачет	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	14
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	156,88
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	9

### 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	Основные понятия прогнозирования и планирования. Формирование парадигмы экономического прогнозирования. Эволюция, сущность и виды планирования. Взаимосвязь прогнозирования и планирования. Разработка принципов прогнозирования. Развитие генетического и нормативно-целевого подхода к прогнозному процессу. Зарубежный опыт прогнозирования и планирования. Система прогнозирования и планирования в условиях национальной экономики.

2	Модели и методы прогнозирования и планирования	Понятия метода и модели. Классификация методов и моделей экономического прогнозирования и планирования. Фактографические, экспертные и комбинированные методы прогнозирования. Использование эконометрических моделей в прогнозировании и планировании. Методы прогнозирования экономической динамики. Опережающие методы прогнозирования, прогнозирование по аналогии. Экспертные методы прогнозирования и планирования. Системный подход в прогнозировании и планировании развития социально-экономических объектов и процессов. Форсайт-проектирование.
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	Прогнозирование устойчивого развития предприятия. Прогнозирование развития предприятия на основе динамических нормативов. Прогнозирование устойчивого развития на основе интегральной оценки развития. Стратегическое планирование развития, Разработка плана развития предприятия. Организационно-экономический механизм прогнозирования и планирования, система прогнозно-плановых документов.
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	Прогнозирование и планирование производственной и сбытовой деятельности предприятия. Прогнозирование спроса и сегментация рынка продукции. Разработка плана производства продукции. Планирование сбытовой деятельности. Планирование производственных издержек и цен на продукцию предприятия. Финансовое прогнозирование и планирование деятельности предприятия. Сущность финансового планирования. Методы финансового прогнозирования и планирования. Бюджетирование деятельности. Оценка и прогноз экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	Понятие о верификации. Синтез и верификация прогнозных результатов. Оценка точности, достоверности и качества прогноза. Проблемы верификации прогнозов. Критерии оценки прогнозных результатов. Верификация и качество прогноза. Оценка эффективности методов прогнозирования. Оценка качества планов. Совершенствование прогнозирования и планирования в процессе управления.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	1		1	У-1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14	С2, Т4, СР4	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	2		2	У-1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 14, 15 МУ-1, 2	С6, Т8, СР8	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15

3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	2		3	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 15 МУ-1, 2	С10, Т12, СР12	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	2		4	У-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 15 МУ-1, 2	С14, Т16, СР16	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	1		5	У-1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14 МУ-1, 2	С18, Т18, СР18	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15

С - собеседование, Т - тест, СР - семестровая работа

## 4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	2	3
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	1
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	2
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	2
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	2
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	1
Итого		8

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	4 неделя	30
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	8 неделя	30
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	12 неделя	30
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	14 неделя	30
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	18 неделя	36,88
Итого			156,88

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тематики семестровых заданий; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

### 6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013г. №1367 по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной рабо-

той с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 33,3 процента от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	Лекции раздела «Прогнозирование и планирование развития трудовых ресурсов предприятия»	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Практическое занятие раздела «Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия»	Мозговой штурм	2
6	Практическое занятие раздела «Верификация прогнозов и оценка качества планов»	Мозговой штурм	2
Итого			6

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2)	Экономика предприятий (организаций)	Основы кадровой политики Маркетинг персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения пер-	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Основы кадровой политики Обучение и развитие персонала Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и про-



сонала и умением применять их на практике (ПК-6)			цедуру защиты
знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)		Оценка и аттестация персонала Основы управления персоналом Управление персоналом организации Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	<i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
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)	Экономика организации (предприятия)	Бухгалтерский учет, анализ и аудит Основы управления персоналом Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Технико-экономический анализ деятельности предприятия Логистика Управление запасами Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Управленческий и кадровый учет <i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

<p>владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15)</p>	<p>Внутрифирменное управление персоналом Информатика Экономика организации (предприятия) Деловой иностранный язык Страноведение на иностранном языке Статистика Защита информации Информационная безопасность</p>	<p>Основы кадровой политики Внешний и внутренний PR Организация производства Управление производством Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Технико-экономический анализ деятельности предприятия Логистика Управление запасами Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p>	<p>Организация предпринимательской деятельности Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36)</p>	<p>Основы теории управления Экономика организации (предприятия)</p>	<p>Бухгалтерский учет, анализ и аудит Кадровое планирование и бюджетирование Экономическая оценка инвестиций Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия Технико-экономический анализ деятельности предприятия</p>	<p>Инновационный менеджмент в управлении персоналом <i>Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов</i> Прогнозирование и планирование на предприятии Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-2 / завершающий	1 Доля освоенных обучающимся	Знать: - основы кадрового планирования	Знать: - основы кадрового планирования и контроллинга	Знать: - основы кадрового планирования и контроллинга, основы

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p><i>знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>ния и контроллинга, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</li> </ul>	<p>га, основы маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, основы формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала;</li> <li>- использовать взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формировать мотивационные механизмы ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, определять направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</li> <li>- навыками использования взаимосвязи и взаимовлияния форм научно-</li> </ul>	<p>маркетинга персонала, основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, основы формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала;</li> <li>- использовать взаимосвязь и взаимовлияние форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формировать мотивационные механизмы ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, определять направления повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>практическими навыками кадрового планирования и контроллинга, навыками осуществления маркетинга персонала, практическими навыками разработки и реализации страте-</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			го предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.	гии привлечения персонала; - навыками использования взаимосвязи и взаимовлияния форм научного предвидения для разработки и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности, формирования мотивационных механизмов ответственности для лиц, принимающих решения в процессе управления социально-экономическими объектами и процессами, способами определения направлений повышения эффективности управленческих решений на основе совершенствования прогнозно-плановой работы.
ПК-6 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять профессиональным развитием персонала, основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, разработать содержание процессов обучения.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения, управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, способами разработки содержания процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы профессионального развития персонала, содержание процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управлять профессиональным развитием персонала, разрабатывать содержание процессов обучения, управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом, применять формы и методы обучения персонала</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками управления профессиональным развитием персонала, способами разработки содержания процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом,</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		нальным развитием персонала.	ровым резервом.	практическими навыками применения форм и методов обучения персонала.
ПК-7 / завершающих	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы текущей деловой оценки персонала и правила проведения аттестации.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, давать текущую деловую оценку персонала и применять правила проведения аттестации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, навыками деловой оценки персонала и применения правил проведения аттестации.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, основы текущей деловой оценки персонала и правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формулировать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, давать текущую деловую оценку персонала и применять правила проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практическими навыками формулировки целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, навыками деловой оценки персонала и применения правил проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</li> </ul>
ПК-14 /завершающих	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе про-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), критерии экономического</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), критерии экономического обоснования мероприятий по</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p><i>ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</i></p> <p><i>2 Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</i></p> <p><i>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i></p>	<p>изводительности труда), критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), определять критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), определения критериев экономического обоснования мероприятий по их улучшению.</li> </ul>	<p>обоснования мероприятий по их улучшению, экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, способы их расчета и источники необходимой информации.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), определять критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), определения критериев экономического обоснования мероприятий по их улучшению, приемами расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, способами совершенствования их расчета и нахождения источников необходимой информации.</li> </ul>	<p>их улучшению, экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, способы их расчета и источники необходимой информации, основы сбора, анализа, систематизации и обобщения исходной информации для использования в прогнозно-плановых расчетах.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), определять критерии экономического обоснования мероприятий по их улучшению, рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, совершенствовать способы их расчета и находить источники необходимой информации, собирать, анализировать, систематизировать и обобщать исходную информацию для использования в прогнозно-плановых расчетах.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), определения критериев экономического обоснования мероприятий по их улучшению, приемами расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, способами совершенствования их расчета и нахождения источников необходимой информации, навыками сбора, анали-</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				за, систематизации и обобщения исходной информации для использования в прогнозноплановых расчетах.
ПК-15 / завершающий	<p>1 Доля освоенных обучающимся знаниями, умениями, навыками от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2 Качество освоенных обучающимися знаниями, умениями, навыками</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>Знать:</p> <p>- теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований.</p> <p>Уметь:</p> <p>- применять методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, проводить прогностические и плановые исследования.</p> <p>Владеть:</p> <p>- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности</p>	<p>Знать:</p> <p>- теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований, современную практику применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами.</p> <p>Уметь:</p> <p>- применять методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, проводить прогностические и плановые исследования, применять методы прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, оценивать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Владеть:</p> <p>- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, на-</p>	<p>Знать:</p> <p>- теоретические основы, методы, алгоритмы и инструменты анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, основы проведения прогностических и плановых исследований, современную практику применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, расчетные основы оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Уметь:</p> <p>- использовать современные технические средства и информационные технологии для решения аналитических и исследовательских задач в области прогнозирования и планирования, определять перспективы совершенствования прогнозноплановой работы на основе развития информатизации, оценивать влияние мировых и национальных тенденций развития отдельных сегментов отрасли информационных технологий на макроэкономическое планирование и прогнозирование.</p> <p>Владеть:</p> <p>- практическими навыками применения методов, алгоритмов и инструментов анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		персонала организации, навыками проведения прогностических и плановых исследований.	выками проведения прогностических и плановых исследований, применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами.	исследований, применения методов прогнозирования и планирования в управлении экономическими объектами, навыками оценки численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Таблица 7.3 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	1-10	Согласно табл.7.2
				Тест	1-20	
				Семестровая работа	1-22	
2	Модели и методы прогнозирования и планирования	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	11-20	Согласно табл.7.2
				Тест	21-40	
				Семестровая работа	1-22	
3	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	21-30	Согласно табл.7.2
				Тест	41-60	
				Семестровая работа	1-22	
4	Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов для производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	31-40	Согласно табл.7.2
				Тест	61-80	
				Семестровая работа	1-22	



№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
5	Верификация прогнозов и оценка качества планов	ПК-2; ПК-6; ПК-7; ПК-14; ПК-15; ПК-36	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование	41-50	Согласно табл.7.2
				Тест	81-100	
				Семестровая работа	1-22	

### Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по разделу (теме) 1 «Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия»

1 Роль и значение планирования и прогнозирования в управлении предприятием и трудовыми ресурсами предприятия.

2 Формирование парадигмы экономического прогнозирования и планирования в России.

3 Эволюция, сущность и виды планирования в мировой, национальной и региональной экономике. Прогнозирование и планирование развития предприятия.

4 Взаимосвязь прогнозирования и планирования. Формы научного предвидения.

5 Основные понятия прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия.

6 Разработка принципов прогнозирования.

7 Развитие генетического и нормативно-целевого подхода к прогнозному процессу.

8 Мировой и отечественный опыт прогнозирования и планирования

9 Система прогнозирования и планирования в условиях национальной экономики.

10 Законодательные основы макроэкономического, мезоэкономического и микроэкономического прогнозирования и планирования.

Тест по разделу (теме) 1 «Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия»

1. Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» вступил в силу:

- 1) в июле 2014 года;
- 2) в июле 2013 года;
- 3) в сентябре 1995 года;
- 4) в ноябре 2003 года;
- 5) в августе 2015 года.

2. Отрезок времени от момента, для которого имеются последние статистические данные об изучаемом объекте, до момента, к которому относится прогноз, называется:

- 1) период упреждения;
- 2) период адаптации;
- 3) период наблюдения;
- 4) ретроспективный период;
- 5) период интеграции

3. В зависимости от степени конкретности и характера воздействия на ход исследуемых процессов и явлений различают три формы предвидения:

- 1) гипотеза, прогноз, план
  - 2) генетический, нормативный и комбинированный прогноз
  - 3) стратегический, тактический, оперативный планы;
  - 4) стратегия, концепция, программа
  - 5) макроэкономический, мезоэкономический, микроэкономический планы
4. Согласно этому виду прогнозу осуществляется условное продолжение в будущее тенденций развития изучаемого явления в прошлом и настоящем:

- 1) поисковый или генетический прогноз;
- 2) нормативно-целевой прогноз;
- 3) телеологический прогноз;
- 4) макроэкономический прогноз;
- 5) комбинированный прогноз.

5. Согласно этому виду прогнозу вероятно определяются пути и сроки достижения состояний явления, объекта или процесса, принимаемых в качестве цели:

- 1) нормативно-целевой прогноз;
- 2) поисковый или генетический прогноз;
- 3) телеологический прогноз;
- 4) макроэкономический прогноз;
- 5) комбинированный прогноз.

6. Структурным подразделением Министерства экономического развития Российской Федерации, обеспечивающим деятельность Министерства по мониторингу и анализу социально-экономических процессов, разработке государственных прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды, сводного финансового баланса Российской Федерации является:

- 1) Сводный департамент макроэкономического прогнозирования;
- 2) Департамент государственного регулирования в экономике;
- 3) Департамент государственных целевых программ и капитальных вложений;
- 4) Департамент стратегического управления, государственных программ и инвестиционных проектов;
- 5) Департамент корпоративного управления.

7. Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской Академии Наук (ИНП РАН) организован:

- 1) в феврале 1986 года;
- 2) в декабре 1991 года;
- 3) в марте 1995 года;
- 4) в июле 1997 года;
- 5) в июле 2014 года.

8. Методы прогнозирования по степени формализации делятся на три группы:

- 1) фактографические, экспертные и комбинированные;
- 2) генетические, нормативные, комбинированные;
- 3) прямые оценки, с обратной связью, интуитивные;
- 4) эконометрические, логические, регрессионные;
- 5) исторические, аналогии, опережающие.

9. Фактографические методы прогнозирования используют информацию:

- 1) первичную информацию об объекте прогнозирования, документально зафиксированную;
- 2) экспертную информацию, полученную от специалистов-экспертов;
- 3) только информацию статистических сборников;
- 4) только информацию из документации предприятия;
- 5) все ответы правильные.

10. Экспертные методы прогнозирования используют информацию:

- 1) экспертную информацию, полученную от специалистов-экспертов;
- 2) первичную информацию об объекте прогнозирования, документально зафиксированную;

- 3) только информацию статистических сборников;
- 4) только информацию из документации предприятия;
- 5) все ответы правильные.

11. Распространение прошлых и настоящих закономерностей на будущее в прогнозировании называется:

- 1) экстраполяция;
- 2) интерполяция;
- 3) интеграция;
- 4) адаптация;
- 5) параметризация.

12. В прогнозировании и планировании требует взаимосвязи и соподчиненности прогнозов объекта прогнозирования и прогнозного фона и их элементов с учетом обратных связей принцип:

- 1) системности;
- 2) согласованности;
- 3) вариантности;
- 4) верифицируемости;
- 5) рентабельности.

13. В прогнозировании и планировании требует разработки вариантов прогноза, исходя из особенностей рабочей гипотезы, постановки цели (в нормативном прогнозировании) и вариантов прогнозного фона принцип:

- 1) вариантности;
- 2) системности;
- 3) согласованности;
- 4) верифицируемости;
- 5) рентабельности.

14. В прогнозировании и планировании требует корректировки прогнозов по мере необходимости при поступлении новых данных об объекте прогнозирования принцип:

- 1) непрерывности;
- 2) согласованности;
- 3) системности;
- 4) вариантности;
- 5) верифицируемости.

15. В прогнозировании и планировании требует определения достоверности, точности и обоснованности прогнозов принцип:

- 1) верифицируемости;
- 2) согласованности;
- 3) системности;
- 4) вариантности;
- 5) непрерывности.

16. В прогнозировании и планировании требует превышения экономического эффекта от использования прогноза над затратами на его разработку принцип:

- 1) рентабельности;
- 2) согласованности;
- 3) системности;
- 4) вариантности;
- 5) непрерывности.

17. В прогнозировании и планировании требует согласования нормативных и поисковых прогнозов различной природы и различного периода упреждения принцип:

- 1) согласованности;
- 2) вариантности;
- 3) системности;
- 4) верифицируемости;

5) непрерывности.

18. Этап прогнозирования, на котором осуществляется оценка достоверности и точности или проверка обоснованности прогноза называется:

- 1) верификация;
- 2) целеполагание;
- 3) идентификация;
- 4) параметризация;
- 5) оценка параметров регрессии.

19. Этап прогнозирования, на котором осуществляется оценка параметров эконометрической прогнозной модели называется:

- 1) идентификация;
- 2) целеполагание;
- 3) верификация;
- 4) параметризация;
- 5) информатизация.

20. Спецификация эконометрической модели в прогнозировании и планировании социально-экономических явлений и процессов:

- 1) выражение в математической форме выявленных связей и соотношений, установление состава объясняющих переменных, формулировка исходных предпосылок и ограничений модели и другое;
- 2) выявление проблем в социально-экономическом развитии объекта прогноза;
- 3) оценка специфики развития объекта прогноза;
- 4) статистический анализ модели и оценка ее параметров;
- 5) выбор наилучшей модели по совокупности критериев.

Тематика семестровых заданий для самостоятельной работы

- 1 Применение технологии форсайта в прогнозировании и планировании социально-экономического развития
- 2 Прогнозирование и планирование социально-экономического развития экспертными оценками
- 3 Прогнозирование развития социально-экономических систем
- 4 Прогнозирование развития в условиях неопределенной внешней среды
- 5 Прогнозирование и планирование методом прогнозного графа
- 6 Сценарный метод исследования будущего
- 7 Прогнозирование потребности в трудовых ресурсах предприятия
- 8 Производственная функция в генетическом и нормативном прогнозировании
- 9 Прогнозирование и планирование научно-технического и инновационного развития
- 10 Прогнозирование и планирование устойчивого развития предприятия
- 11 Прогнозирование и планирование инвестиционной привлекательности предприятия
- 12 Прогнозирование и планирование социального развития предприятия
- 13 Прогнозирование развития предприятия методом динамических нормативов
- 14 Прогнозирование и планирование численности персонала предприятия
- 15 Планирование социального развития коллектива
- 16 Совершенствование системы прогнозирования и планирования развития предприятия
- 17 Прогнозирование и планирование сбыта продукции предприятия
- 18 Прогнозирование и планирование в сфере сервиса
- 19 Прогнозирование и планирование развития предпринимательства
- 20 Прогнозирование и планирование развития предприятия различных отраслей и сфер деятельности (на материалах конкретной отрасли)
- 21 Синтез эконометрических и экспертных методов в прогнозировании и планировании.
- 22 Формирование системной концепции прогнозирования и планирования социально-

экономических процессов

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

#### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 (Теоретические основы прогнозирования и планирования трудовых ресурсов предприятия)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопро-	6	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50%

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
		сов теста.		вопросов теста.
Практическое занятие №2 (Модели и методы прогнозирования и планирования)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №3 (Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов и развития предприятия)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №4 (Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов производственной, сбытовой и финансовой деятельности предприятия)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Практическое занятие №5 (Верификация прогнозов и оценка качества планов)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста.	6	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	4	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	14		36	
Посещаемость	0		14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0		60	Даны правильные ответы на все вопросы теста и решена задача
Итого	14		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом ва-

рианте КИМ – 20 вопросов в закрытой форме. Каждый верный ответ оценивается в зависимости от сложности от 1 до 5 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование - 60 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1 Вертакова, Ю. В. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / Ю. В. Вертакова, И. А. Козьева; Курский государственный технический университет. - Курск: КурскГТУ, 2009. - 192 с. - (Система дистанционного обучения). – ISBN 978-5-7681-04 36-8:133.00 р. – Имеется электронный аналог (150 экз.)

2 Вертакова, Ю. В. Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. В. Вертакова, И. А. Козьева; Курский государственный технический университет. - Курск : КурскГТУ, 2009. - 192 с. - (Система дистанционного обучения). - Имеется печ. аналог. – ISBN 978-5-7681-04 36-8: Б. ц.

3 Вертакова, Юлия Владимировна. Социально-экономическое прогнозирование [Текст] : учебное пособие / Ю. В. Вертакова, И. А. Козьева, Ю. С. Положенцева ; ЮЗГУ. - Курск : ЮЗГУ, 2013. - 196 с. - Библиогр.: с. 186-187. - Имеется электрон. аналог. – ISBN 978-5-7681-08 93-9: 200.00 р. (65 экз.)

4 Вертакова, Юлия Владимировна. Социально-экономическое прогнозирование [Электронный ресурс]: учебное пособие / ЮЗГУ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Юго-Западный государственный университет». - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 197 с. - Библиогр.: с. 186-187. - Имеется печ. аналог. – ISBN 978-5-7681-08 93-9 : Б. ц.

5 Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / Т. Н. Бабиц [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 336 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-0045 77-1: 341.00 р. (25 экз.)

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

6 Бабиц, Т. Н. Планирование на предприятии [Текст]: учебное пособие для студентов вузов / Т. Н. Бабиц, Э. Н. Кузьбожев. - М.: КноРус, 2005. - 336 с. – ISBN 5-85971-034-8: 88.00 р. (8 экз.)

7 Горемыкин, Виктор Андреевич. Планирование на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Горемыкин. - 6-изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2010. - 699 с. - (Основы наук). – ISBN 978-5-9916-05 06-9: 288.97 р. (1 экз.)

8 Дуброва, Т. А. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст]: учебное пособие / Т. А. Дуброва. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Маркет ДС, 2010. - 192 с. - (Университетская серия). – ISBN 978-5-94416-0 66-9: 48.00 р. (20 экз.)

9 Ерохина, Л. И. Прогнозирование и планирование в сфере сервиса [Текст]: учебное пособие / Л. И. Ерохина, Е. В. Башмачникова. - М.: Кнорус, 2009. - 216 с. - ISBN 978-5-85971-9 79-2: 80.00 р. (1 экз.)

10 Кибанов, А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебник / Государственный ун-т управления ; Министерство образования и науки РФ, Государственный университет управления. - М.: Риор, 2010. - 288 с. – ISBN 978-5-369-001 51-6 : 54.50 р. (15 экз.)

11 Кузык, Борис Николаевич. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование [Текст] : учебник / Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец, В. И. Кушлин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 2009. - 591 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-282-028 85-0: 341.00 р. (19 экз.)

12 Прогнозирование и планирование в условиях рынка [Текст]: учебное пособие / под ред. Т. Г. Морозовой, А. В. Пикулькина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2003. - 279 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). – ISBN 5-238-00480-X: 52.00 р. (3 экз.)

13 Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М,

2012. - 570 с. - (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-0035 63-5 : 177.50 р. (30 экз.)

14 Цыгичко, В. Н. Прогнозирование социально-экономических процессов [Текст] / В. Н. Цыгичко ; предисл. Д. М. Гвишиани. - 3-е изд. - М. : Либроком, 2009. - 238 с. – ISBN 978-5-397-000 21-5: 230.67 р. (1 экз.)

15 Эконометрика [Текст]: учебник / под ред. И. И. Елисеевой. - М.: Проспект, 2010. - 288 с. – ISBN 978-5-392-009 22-0: 292 р. (1 экз.)

### 8.3 Перечень методических указаний

1 Прогнозирование и планирование на предприятии [Электронный ресурс] : методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль Управление персоналом организации / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ю. Н. Воробьев, И. А. Козьева. - Электрон. текстовые дан. (678 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 34 с.

2 Прогнозирование и планирование на предприятии [Электронный ресурс] : методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль Управление персоналом организации / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Ю. Н. Воробьев, И.А. Козьева. - Электрон. текстовые дан. (1725 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 191 с.

### 8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета

Аудит и финансовый анализ / AUDITANDFINANCIALANALYSIS

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Национальные интересы. Приоритеты и безопасность

Проблемы управления

Региональные исследования

Регионология

Российская экономика: прогнозы и тенденции

Российский экономический журнал

Финансовый менеджмент

Экономика промышленности

Экономика России: 21 век

Экономист

Экономическое развитие России

Эксперт

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1 <http://economy.gov.ru> - Официальный сайт Министерства экономического развития РФ

2 <http://foresight.hse.ru> - Официальный сайт Международного научно-образовательного Форсайт-центр ИСИЭЗ НИУ Высшая школа экономики

3 <http://foresight.sfu-kras.ru> - Форсайт-портал Сибирского федерального университета

4 <http://gov.ru/main/page3.html> - Официальный сайт Администрации Президента Российской Федерации

5 <http://minenergo.gov.ru> - Официальный сайт Министерства энергетики РФ

6 <http://minpromtorg.gov.ru> – Официальный сайт Министерства промышленности и торговли РФ

7 <http://www.cemi.rssi.ru> – Официальный сайт Центрального экономико-математического института

8 <http://www.ecfor.ru> – Официальный сайт Института народнохозяйственного прогнозиро-



вания

9 <http://www.gks.ru> - Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ

10 <http://www.gov.ru> - Официальная Россия. Сервер органов государственной власти

11 <http://www.gov.ru/main/regions/regioni-44.html> - Официальные сайты субъектов РФ в сети Интернет

12 <http://www.ipu.ru> - Официальный сайт Института проблем управления им. В.А. Трапезникова

13 <http://www.isa.ru> - Официальный сайт Института системного анализа

14 <http://www.maib.ru> - Официальный сайт Международной академии исследований будущего (International Futures Research Academy)

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты должны готовить творческое индивидуальное задание по темам дисциплины, выступить на итоговом занятии с докладами. Основу докладов составляет содержание подготовленных студентами отчетов о самостоятельной работе. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчета по самостоятельной работе.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т.п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетен-

