

Министерство образования и молодежной политики  
Свердловской области  
ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

## **Практическая работа №11 Планирование численности и состава персонала**

*Практическая по «МДК.05.01»*

**Составители:** Балашов Я. А.,  
Студент 34 группы,  
специальность 09.02.05  
«Прикладная информатика (по  
отраслям)»

**Преподаватель:** Анашкина  
Т.С., преподаватель математики  
и информатики

г. Красноуфимск

2022

## Содержание

ЗАДАНИЕ № 1 .....	3
ЗАДАНИЕ № 2 .....	3
ЗАДАНИЕ № 3 .....	3
ЗАДАНИЕ № 4 .....	4
ЗАДАНИЕ № 5 .....	4
ЗАДАНИЕ № 6 .....	5
ЗАДАНИЕ № 7 .....	6
ЗАДАНИЕ № 8 .....	7
ЗАДАНИЕ № 9 .....	8
ЗАДАНИЕ № 10 .....	9
ЗАДАНИЕ № 11 .....	9
ЗАДАНИЕ № 12 .....	10
ЗАДАНИЕ № 13 .....	11
ЗАДАНИЕ № 14 .....	11
ЗАДАНИЕ № 15 .....	13
ЗАДАНИЕ № 16 .....	13
ЗАДАНИЕ № 17 .....	15

## ЗАДАНИЕ № 1

**Нормативная численность** – это установленное типовыми или локальными нормами количество работников. В нашей группе, нормативная численность – это количество студентов, которое должно или может быть в группе.

**Списочная численность** – это список наемных работников, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу. В нашей группе, списочная численность – это количество студентов по журналу и учащиеся на данный момент

**Явочная численность** – это число людей, находящихся в данный момент на рабочем месте. В нашей группе, явочная численность – это количество студентов, которые присутствуют на парах.

## ЗАДАНИЕ № 2

1. Оборот рабочей силы по приему, то есть количество принятых за определенный период;
2. Оборот рабочей силы по увольнению, то есть количество уволенных за определенный период;
3. Необходимый оборот по увольнению - это увольнения, вызванные производственной, государственной необходимостью;
4. Излишний оборот по увольнению - это увольнения по неуважительным причинам.

## ЗАДАНИЕ № 3

Структура персонала – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо существенному признаку. Таким признаком может быть профессиональная принадлежность (профессиональная структура), уровень квалификации (квалификационная структура), возраст,

пол и образование (половозрастная структура и структура по уровню образования) и др.

### Разновидности персонала



### ЗАДАНИЕ № 4

Педагогические работники (физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.)

Административно-управленческий персонал – это работники предприятия, которые непосредственно выполняют функции управления организацией.

Технический персонал — это работники, которые выполняют вспомогательные функции на производстве, в компании (подсобные рабочие, дворники, уборщики помещений)

### ЗАДАНИЕ № 5

Возможные будущие профессии:

- **Программист** - занимается разработкой и отладкой программного кода
- **Аналитик** - занимается сбором и анализом различной информации
- **Разработчик ПО** - занимается созданием программного обеспечения для уже существующих программ, приложений и систем
- **Оператор базы данных** - занимается актуализацией и дополнением новой информации в базу данных
- **Системный инженер** - следит за корректной работой компьютерных систем и периферией, проводит разъяснительные беседы по вопросам работы программного обеспечения с сотрудниками компании.

### ЗАДАНИЕ № 6

В задачи системы управления персоналом входят:

- Оценка претендентов на вакантные должности, аттестация сотрудников, создание кадрового резерва компании и иная работа с персоналом.

- Разработка и реализация долгосрочных и краткосрочных оперативных планов по работе с персоналом.
- Своевременный количественный и качественный анализ кадрового потенциала.
- Выявление реальной качественной и количественной потребности компании в тех или иных специалистах.

### **ЗАДАНИЕ № 7**

Управление персоналом основывается на следующих принципах:

- Принцип подбора работников по деловым и личным качествам
- Принцип преемственности. Сочетание в трудовом коллективе молодых сотрудников и опытных специалистов
- Принцип соответствия. Порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя
- Принцип повышения квалификации
- Принцип замещения отсутствующего работника
- Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста
- Принцип сочетания доверия к сотрудникам и контроля исполнения работниками своих трудовых обязанностей
- Принцип открытого соревнования между работниками, которые претендуют на руководящие должности
- Принцип правовой защищенности. Все управленческие и кадровые решения должны приниматься на основе действующего трудового законодательства

## ЗАДАНИЕ № 8

Название фильма	Чем полезен
Охотник за головами (2009)	Один из лучших фильмов для менеджеров, в котором очень точно показано, как нужно нанимать талантливых сотрудников, какие аргументы приводить, как себя вести и какие вопросы задавать. Продемонстрированы приемы и наведены конкретные фразы, диалоги, которые необходимы для найма ТОП-менеджеров
Метод Гронхольма (2005)	Фильм для менеджеров, которые практикуют или планируют попробовать провести стрессовое интервью, групповые собеседования. Продемонстрировано, как лучше это делать, как воспроизвести ситуацию, которая максимально раскроет потенциал каждого кандидата. Также важно обратить внимание на то, как рекрутеры подготовились к групповому собеседованию и на уровень его организации.
Скрытые фигуры (2017)	Фильм об менеджерах позволяет переосмыслить любые проявления дискриминации и сделать выводы, что внешние параметры не влияют на продуктивность человека, его

	умственные способности, если это сильная личность. А еще он о том, как один человек может полностью изменить корпоративную культуру
Социальная сеть (2010)	В этом фильме об менеджере на самом деле множество интересных вещей для размышлений. Одна из них — стиль управления. В фильме показано, когда лучше применять демократию, а когда не обойтись без легкой формы диктатуры.

### ЗАДАНИЕ № 9

Национально-исторические факторы, влияющие на развитие менеджмента, – это факторы, обуславливающие особенности формирования школ менеджмента и традиции практики менеджмента в разных странах.

На формирование менеджмента большое влияние оказали следующие факторы:

- Отсутствует законодательство, защищающее интересы бизнеса;
- Вынужденные уплаты налогов, пошлин и сборов в размере до 70% прибыли не дают бизнесу возможности развиваться;
- Система мотивации менеджмента построена таким образом, который не способствует профессиональному развитию сотрудников;
- Исторические особенности процесса формирования управленческой науки в России привели к тому, что менеджмент часто низкоквалифицирован и не имеет специального образования, что приводит к его низкой эффективности.





### ЗАДАНИЕ № 10

Вопросы, решаемые кадровым планированием:

- прогнозирование потребности компании в работниках — с разбиением на категории
- систематизацию рабочих мест на предприятии
- анализ рынка труда
- разработку программ по подбору и найму персонала
- разработку, внедрение мероприятий по развитию рабочего состава

### ЗАДАНИЕ № 11

Процесс планирования персонала, основывается на следующих принципах:

- научность
- экономичность
- непрерывность
- гибкость
- согласования

- массовость
- полнота
- точность

## ЗАДАНИЕ № 12

Нормативные документы, регулирующие учебный процесс:

Локальные акты и методические указания факультета, департамента

- Описывают особенности реализации тех или иных норм на уровне образовательной
  - программы, факультета
- Предлагают конкретные правила обучения, принятые при изучении данной дисциплины, в данном департаменте
- Не могут противоречить локальными Федеральным нормативным актам

Локальные нормативные акты университета

- Более детально описывают процедуры и нормы организации учебного процесса в вузе
- Если отсутствуют локальные нормативные акты по какому-то процессу, то университет руководствуется Федеральными нормативными актами
- Определяют, какого рода правила могут конкретизироваться на факультете, департаменте.

Федеральные нормативные акты

- Определяют, основные законодательные нормы, правила, права и обязанности разных субъектов учебного процесса на уровне государства
- Определяют, какого рода правила могут разрабатывать вузы самостоятельно.

### ЗАДАНИЕ № 13

Качественная потребность, т.е. потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований к персоналу, рассчитывается исходя из общей организационной структуры, а также организационных структур подразделений.

При качественном(кадровом) планировании выделяют следующие методы:

- **Метод экспертной оценки.** Для этого привлекается эксперт, который анализирует проблемы планирования и производит соединение имеющихся переменных планирования и величин, влияющих на данные переменные. Исходя из рекомендаций эксперта, формируются цели планирования, экспертами могут быть либо специалисты в области планирования персонала либо руководители.
- **Метод групповых оценок.** В этом случае образуются группы, которые совместно разрабатывают планы мероприятий, направленных на решение поставленных задач. К таким методам можно отнести, например, «мозговой штурм».
- **Метод Дельфи** включает в себя экспертные и групповые методы. Сначала опрашивается множество независимых друг от друга экспертов, а затем результаты опроса анализируются в групповых дискуссиях и принимаются соответствующие решения.
- **Методы моделирования** обычно обеспечивают упрощенный просмотр кадровых потребностей организации. При изменении входных данных кадровые разветвления могут проверяться для различных сценариев потребностей в персонале.

## ЗАДАНИЕ № 14

Традиционные принципы менеджмента персонала	Современные принципы менеджмента персонала
Научность	Принцип подбора персонала по деловым и личным качествам.
Демократический централизм	Принцип преемственности: сочетание в коллективе опытных и молодых сотрудников.
Плановость	Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.
Первое лицо	Принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности.
Единство распорядительства	Принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений.

Отбор, подбор и расстановка кадров	Принцип соответствия — порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.
Сочетание единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации	Принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника с учетом служебных должностных инструкций.
Линейные, функциональные и целевое управление	Принцип повышения квалификации. Принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.
Контроль исполнения решений	

### ЗАДАНИЕ № 15

Кадровая служба – это подразделение компании, которое отвечает за работу с персоналом и кадровое администрирование. Отметим, что в крупных организациях чаще всего создается подразделение по управлению персоналом, в которое входят HR-ы – специалисты по управлению персоналом, а также кадровые работники.

Функции кадровой службы:

- Выполнение требований кадровой политики организации ...

- Поиск и подбор персонала ...
- Мотивация и обучение работника ...
- Аттестация работников ...
- Работа с кадровым резервом, планирование карьеры работников

## **ЗАДАНИЕ № 16**

Маркетинг – это организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации.

Консалтинг — деятельность по консультированию руководителей, управленцев по широкому кругу вопросов в сфере финансовой, коммерческой, юридической, технологической, технической, экспертной деятельности. Цель консалтинга — помочь системе управления в достижении заявленных целей.

Контроллинг — комплексная система поддержки управления организацией, направленная на координацию взаимодействия систем менеджмента и контроля их эффективности. Контроллинг может обеспечивать информационно-аналитическую поддержку процессов принятия решений при управлении организацией (предприятием, корпорацией, органом государственной власти) и может быть частью, прописывающей принятие определённых решений в рамках определённых систем менеджмента.

Мониторинг — система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики

Лизинг персонала — управленческая технология, разновидность аутсорсинга, позволяющая обеспечить бизнес-процессы компании

необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации.

### **ЗАДАНИЕ № 17**

Целью социального партнерства является разработка и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей. Основной задачей социального партнерства — разграничение групп интересов и согласование вопросов оплаты и условий труда, гарантий занятости, социальных гарантий, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.