

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Институт управления
Факультет менеджмента и инноватики
Учебный центр повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть»**

УТВЕРЖДАЮ
И. о. директора
Института управления РАНХиГС
 **М.В. Хайруллина**

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации
**«Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и
управления расходами на персонал»**

Москва, 2025

Разработчик:

заместитель директора учебного центра
повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «Транснефть» Института управления,
факультета менеджмента и инноватики, кандидат
технических наук, доцент



А.Г. Пятин

Руководитель программы:

директор учебного центра повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «Транснефть» Института управления,
факультета менеджмента и инноватики, кандидат
экономических наук, доцент



Г.С. Журавская

Руководитель структурного подразделения:

Декан факультета менеджмента и инноватики
Института управления РАНХиГС



С.С. Серебренников

Дополнительная профессиональная программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого
совета Института управления РАНХиГС от «11» апреля 2025 г., протокол № 02.

центр фот

Миз- / И.Е. Сугер

Выписка из протокола № 2
заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

г. Москва

11 апреля 2025 года

Председатель Ученого совета: и.о. директора Института управления Хайруллина М.В.
Списочный состав Ученого совета: 26 чел.

На заседании присутствует: члены Ученого совета 20 чел., приглашенные 6 чел.
(явочный лист прилагается).

ПОВЕСТКА ДНЯ

8. Об утверждении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых Центром международных программ МВА Факультета международных отношений и бизнеса, Учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Факультета менеджмента и инноватики.

По пункту 8 повестки дня

СЛУШАЛИ:

И.о. директора Института управления Хайруллину М.В. с вопросом об утверждении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых факультетами, учебными центрами Института управления (приложение № 8).

ПОСТАНОВИЛИ:

утвердить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал» Учебного центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Факультета менеджмента и инноватики Института управления.

Председатель Ученого совета,
И.о. директора Института управления

М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря

И.В. Гунина

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации
«Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления
расходами на персонал»
(40 ак. часов)

Представленная на экспертизу дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал» актуальна для руководителей (заместителей руководителя) и специалистов подразделений организации труда и заработной платы, имеющих высшее образование.

В основу данной образовательной программы положена обобщенная трудовая функция «Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда» профессионального стандарта 08.038 «Специалист по экономике труда», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 года N 795н.

На основании содержания трудовой функции D/03.7 «Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов» была разработана компетентностная модель слушателя, которая включает профессиональную компетенцию ПСК-1: «Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов». В образовательной программе подробно описаны индикаторы данной профессиональной компетенции. Профессиональная компетенция определила содержание разделов «Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации)» и «Эффективные коммуникации в управлении персоналом» данной образовательной программы. Такой подход способствует развитию у слушателей не только теоретических знаний, но и практических навыков, необходимых для эффективного управления персоналом и оптимизации расходов.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал» реализуется в очной форме. Очный формат обучения способствует более глубокому усвоению материала и активному взаимодействию участников с преподавателями, что повышает качество подготовки специалистов. Учебный план программы полностью отражает цели и содержание обучения.

Содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал» *соответствует* следующим требованиям:

- содержание образовательной программы соответствует цели и планируемым результатам (компетентностной модели выпускника);
- учебный план отражает содержание образовательной программы «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал»;
- материально-техническое обеспечение образовательной программы стандартное;
- в образовательной программе использованы актуальные редакции нормативных и правовых документов.

Главный специалист АО Института управления,
д-р филос. наук, доцент



Е.В. Дашкова

06.05.2025

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
**«Современные стандарты ресурсного планирования,
моделирования и управления расходами на персонал»**

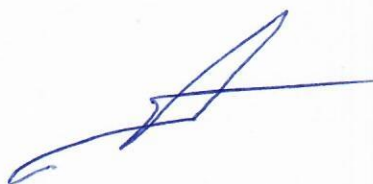
Актуальность программы: рецензируемая образовательная программа направлена на формирование у слушателей знаний, умений и навыков, необходимых для повышения эффективности работы подразделений организации труда и заработной платы.

Цель программы: получение комплекса знаний и инструментов, необходимых для выполнения расчета трудозатрат и численности сотрудников подразделения, а также для выполнения проектов организационного развития, связанных с анализом, оценкой и оптимизацией затрат на выполнение трудовых процессов (включая трудозатраты), проектов планирования и управления человеческими и другими ресурсами на предприятии.

Особенности программы: программа развивает способности к системному анализу, прогнозированию рисков, эффективному планированию (проектированию, моделированию), самостоятельному выявлению и решению проблем в области управления расходами на персонал. В программе предусмотрены компьютерные практикумы по планированию и контролю выполнения проектов организационного развития с использованием современных программных продуктов календарно-ресурсного планирования и контроля, а также компьютерные практикумы по моделированию процессов и повышению эффективности использования трудовых ресурсов с применением современных программных продуктов бизнес-моделирования, управления эффективностью и регламентации.

Заключение: рецензируемая образовательная программа, разработанная Учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления РАНХиГС, является актуальной, отвечает требованиям профессиональных стандартов, способствует повышению компетенций в изучаемой слушателями области и может быть рекомендована к утверждению.

Доктор экономических наук,
профессор ИБДА РАНХиГС



Соколова Г.Н.

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал»

Программа повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал» предназначена для повышения квалификации руководителей (их заместителей) и специалистов подразделений организации труда и заработной платы компании и организаций системы «Транснефть».

Цель программы - получение комплекса знаний и инструментов, необходимых для выполнения расчета трудозатрат и численности сотрудников подразделения, а также для выполнения проектов организационного развития, связанных с анализом, оценкой и оптимизацией затрат на выполнение трудовых процессов (включая трудозатраты), проектов планирования и управления человеческими и другими ресурсами на предприятии.

Программа содержит все необходимые структурные элементы и разработана на основе опыта применения современных технологий ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал как в российских, так и в зарубежных компаниях с адаптацией к принципам организации производственной деятельности ПАО «Транснефть».

Программа включает шесть связанных разделов, которые построены по принципу взаимодополняемости.

Раздел 1 посвящен рассмотрению современных стандартов и методов календарного планирования и ресурсного моделирования.

В разделе 2 рассматривается оптимальное распределение и управление ресурсами и затратами, методы математического моделирования управления проектами, а также рассматривается мультипроектный подход.

В разделе 3 осваивается применение технологий функционально-стоимостного анализа для моделирования (расчета) трудозатрат и стоимости трудовых ресурсов.

Раздел 4 посвящен теме расчета оптимальной численности подразделений с учетом выявления резервов повышения/роста производительности труда.

В разделе 5 рассматривается формирование системы бюджетирования расходов на оплату труда и общих расходов на содержание персонала, а также современные подходы к автоматизации бюджетного планирования.

Раздел 6 посвящен методам контроля, анализа и корректировки бюджетных показателей, оценка эффективности расходов на персонал.

Программа включает практические задания, нацеленные на закрепление полученных знаний, что делает ее практической и позволяет далее применять полученные знания по формированию организационно-штатной структуры, системы оплаты труда и материального стимулирования персонала в организациях и различных подразделениях участников обучения.

Особенно ценной делает программу и повышает ее эффективность то, что программа включает компьютерный практикум, в ходе которого основная часть практических работ по ресурсному планированию, расчету и бюджетированию затрат на персонал выполняется

с использованием современных специализированных программных средств управления проектами, ресурсного планирования трудовых ресурсов и бюджетирования затрат на персонал.

При разработке данной программы был учтен опыт преподавания дисциплины ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал в лучших российских бизнес-школах, в том числе в РАНХиГС, включая Учебный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления.

Содержание программы включает важные аспекты заявленной тематики, соответствует современному уровню и тенденциям развития технологий управления проектами, расчета стоимости трудовых процессов и бюджетирования расходов на персонал.

Программа является актуальной и рекомендована к утверждению.

Генеральный директор
ООО «Технологии
бизнес-инжиниринга»



Богуславская Е.С.

Содержание

1. Общая характеристика программы.....	4
1.1. Цель реализации.....	4
1.2. Нормативная правовая база	4
1.3. Планируемые результаты обучения	4
1.4. Категория слушателей.....	5
1.5. Формы обучения и сроки освоения	5
1.6. Период обучения и режим занятий	5
1.7. Документ о квалификации	6
2. Содержание программы.....	6
2.1. Календарный учебный график	6
2.2. Учебный план	7
2.3. Содержание программы по темам	10
3. Организационно-педагогические условия реализации программы	14
3.1. Кадровое обеспечение.....	14
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы.....	15
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	15
4. Оценка качества освоения программы.....	16

Приложение 1. Рецензии (внутренняя и внешняя)

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации

Получение комплекса знаний и инструментов, необходимых для выполнения расчета трудозатрат и численности сотрудников подразделения, а также для выполнения проектов организационного развития, связанных с анализом, оценкой и оптимизацией затрат на выполнение трудовых процессов (включая трудозатраты), проектов планирования и управления человеческими и другими ресурсами на предприятии.

1.2. Нормативная правовая база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
3. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.
4. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн.
5. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию».
6. Приказ РАНХиГС от 13 августа 2021 г. № 02-835 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ – программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации».
7. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с изменениями и дополнениями).

1.3. Планируемые результаты обучения

Слушатель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Современные стандарты ресурсного планирования, моделирования и управления расходами на персонал» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями образовательной программы должен обладать основными компетенциями, приведенными в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Трудовые функции ПСК (формируются)	Знания	Умения	Практический опыт
Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда. ¹	ПСК-1. Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов	Стандартов и методов календарного планирования и ресурсного моделирования, принципов структурно-функционального моделирования и анализа трудозатрат (численности работников организации), методик функционально-стоимостного анализа для расчета численности структурных подразделений, оптимизации затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), повышения производительности труда. Психологические приемы управления информацией в построении эффективной системы коммуникации	Производить расчет оптимальной численности, оценку затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), определять резервы роста производительности труда, формировать инициативы, нацеленные на снижение трудозатрат и численности подразделений, и проводить оценку экономического эффекта оптимизационных инициатив. Определять факторы развития сотрудничества	Ресурсного планирования и моделирования структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения. Применять технологии преодоления конфликтных ситуаций

1.4. Категория слушателей

Руководители (их заместители) и специалисты подразделений организации труда и заработной платы компании и организаций системы «Транснефть», имеющие высшее образование.

1.5. Форма обучения и срок освоения

Очная форма обучения. Общая трудоемкость программы 40 академических часов, включая 2 часа на итоговую аттестацию.

1.6. Период обучения и режим занятий

Продолжительность обучения составляет 5 дней по 8 академических часов в день.

¹ - Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н, обобщенная трудовая функция D, код D/03.7.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

2. Содержание программы

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Календарный учебный график (очная форма обучения)

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ	УЗ	УЗ	УЗ	УЗ/ИА

УЗ – учебные занятия;
ИА – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план

Таблица 3

УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения)

№	Наименование дисциплины и тем	3	Общая трудоемкость, час.				В том числе				В том числе				Самостоятельная работа, час.	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация	Итоговая аттестация (вкл./час.)	Код компетенции
			4	5	6	7	8	Всего	Лекции/в интерактивной форме	Лабораторные занятия (практикум) / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия, / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час.	С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	НСК-1
1	Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации) (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	30	30	16		14													

[illegible]

2.3. Содержание программы по темам

Таблица 4

Содержание программы

Номер раздела	Содержание раздела
1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации)	
1.1. Современные стандарты и методы календарного планирования и ресурсного моделирования	Системный подход к управлению проектами. Инициирование проекта. Планирование проекта. Практическая работа в компьютерном классе в информационной системе календарно-ресурсного планирования и контроля.
1.2. Оптимальное распределение и управление ресурсами и затратами. Мультипроектный подход. Методы агрегирования (математическое моделирование).	Организационное планирование проекта. Ресурсное планирование проекта, расчет стоимости и разработка бюджета проекта. Исполнение и контроль выполнения проекта. Завершение проекта. Управление рисками проекта. Управление портфелем проектов (мультипроектное управление) и построение системы управления проектами. Практическая работа в компьютерном классе в информационной системе календарно-ресурсного планирования и контроля. Применение информационных технологий для внедрения корпоративной системы управления проектами. Практическая работа в компьютерном классе в информационной системе бизнес-моделирования «Бизнес-инженер» и в информационной системе календарно-ресурсного планирования и контроля.
1.3. Применение функционально-стоимостного анализа для моделирования (расчета) трудозатрат и стоимости трудовых ресурсов.	Назначение функционально-стоимостного анализа (ФСА). Методология функционально-стоимостного анализа и алгоритм расчета стоимости трудового процесса. Определение подпроцессов, входящих в состав трудового процесса. Определение стоимости единицы трудовых и материальных ресурсов, используемых в процессе. Определение количества единиц ресурсов (драйверов), используемых в процессе. Определение общих затрат процесса. Расчет и анализ стоимости и трудозатрат процесса, а также трудозатрат и стоимости использования персонала в процессе. Методология функционально-стоимостного анализа, основанная на временных драйверах. Определение подпроцессов, входящих в состав процесса, и их исполнителей. Определение и расчет времени и количества выполнений подпроцессов. Определение стоимостных ставок исполнителей. Распределение общехозяйственных расходов по рабочим местам исполнителей. Расчет стоимости рабочих мест (полных стоимостных ставок) исполнителей. Расчет трудозатрат и стоимости временных ресурсов исполнителей, затрачиваемых на выполнение процесса. Учет поправочных коэффициентов. Определение невременных ресурсов и их стоимости. Расчет и анализ полной стоимости процесса. Основные подходы к сокращению стоимости процесса и трудозатрат персонала на его выполнение. Варианты оптимизации стоимости и трудозатрат процесса (пример).

	Применение современных (аналитических) подходов к оценке стоимости выполняемых функций, работ и операций, квалификационных требований к персоналу (ранжирование, математическое нормирование, оцифровка и т.п.). Формирование матриц профессиональных компетенций на основе взаимной интеграции характеристик (показателей) трудовых процессов, функций и квалификационных требований к персоналу. Компьютерный практикум: «Разработка функционально-стоимостной модели процесса». Практическая работа в компьютерном классе в информационной системе бизнес-моделирования «Бизнес-инженер» и календарно-ресурсного планирования и контроля. Разработка функционально-стоимостной модели процесса. Расчет трудозатрат и стоимости процесса, а также трудозатрат и стоимости использования персонала в процессе. Формирование предложений по снижению стоимости процесса.
1.4. Расчет оптимальной численности подразделений (с учетом выявления резервов повышения/роста производительности труда).	Определение процессов, выполняемых в подразделении. Определение и расчет времени выполнения процессов. Определение количества выполнений процессов за выбранный период. Форма сбора исходных данных (шаблон). Расчет трудозатрат подразделения за период. Определение данных отпусков, отсутствий и перерывов. Расчет поправочного коэффициента (рабочего фактора). Расчет численности работников подразделения. Требования к модели процессов для расчета численности работников подразделений. Исходные данные для расчета рекомендуемой численности. Методы, применяемые при расчете рекомендуемой численности. Электронная таблица расчета рекомендуемой численности. Этапы деятельности по расчету численности работников подразделения. Содержание методики по расчету численности работников подразделений. Способы повышения производительности труда, оптимизации трудозатрат на основе ФСА. Формирование оптимизационных инициатив по повышению производительности труда, уменьшению трудозатрат и численности персонала. Определение коэффициентов влияния оптимизационных инициатив на время и количество выполнений процессов подразделения. Расчет новой оптимизированной численности подразделений с учетом оптимизационных инициатив. Оценка эффективности оптимизационных инициатив. ФТЕ/ПШЕ - методология расчета и анализа трудозатрат (ФТЕ - Full-time equivalent, ПШЕ - постоянная штатная единица). Оценка персонала, измерение и повышение гибкости персонала структурных подразделений. Ранжирование (оценка сложности, значимости) разнородных/разнокачественных процессов, функций (работ, операций) на основе единых (сквозных) факторов сложности трудового процесса. Увязка результатов оценки процессов (функций) с организационно-штатной структурой и системой материальной мотивации (оплаты труда) персонала.

	Формирование численно-квалификационного состава подразделения (по должностям, профессиям, квалификационным категориям) на основе расчета трудозатрат и результатов оценки сложности трудовых процессов (функций, работ). Компьютерный практикум: «Расчет трудозатрат и численности сотрудников подразделения».
1.5. Формирование системы бюджетирования расходов на оплату труда и общих расходов на содержание персонала. Современные подходы к автоматизации бюджетного планирования.	Цели и задачи бюджетирования. Разработка системы бюджетирования расходов на персонал (утверждение состава показателей (статей) бюджета расходов на персонал, методики их расчета и периодов планирования). Степень детализации затрат и уровень ответственности. Методы форматирования бюджета «сверху-вниз» и «снизу-вверх», преимущества и недостатки. Внешние и внутренние факторы в формировании бюджета. Отражение стратегических целей компании в содержании бюджета расходов на персонал. Структура затрат на персонал (найм, оценка, адаптация, обучение, социальные выплаты, административное руководство, оплата труда, поощрительные выплаты). Основные статьи расходов на персонал. Классификация затрат. Расчет нормативного (планового) фонда оплаты труда на основании штатного расписания и действующих в организации локальных нормативных актов по оплате труда. Применение кадрового планирования и бюджетирования в системе управления персоналом. Разработка форматов кадрового планирования.
1.6. Методы контроля, анализа и корректировки бюджетных показателей. Оценка эффективности расходов на персонал.	Корректировки показателей бюджета расходов на персонал в связи с изменением производственной программы, пересмотром нормативов численности, изменениями в финансово-экономической деятельности организации. Сокращение затрат: анализ статей затрат, составление плана мероприятий по сокращению затрат, постатейные оптимизации. Оценка экономической эффективности расходов на персонал: методы оценки эффективности, методология ROI. Показатели и критерии эффективности.
1.7. Компьютерный практикум: «Применение стандартов и технологий проектного управления в области экономики труда. Календарное планирование объемов работ, трудовых ресурсов и бюджета расходов. Контроль освоенных объемов работ, трудовых ресурсов и расходов».	Практическая работа в компьютерном классе в информационной системе календарно-ресурсного планирования и контроля.
2. Эффективные коммуникации в управлении персоналом	

	Коммуникации: методы, виды и инструменты. Барьеры восприятия информации. Фундаментальный прием аргументации. Приемы убеждающего воздействия. Способы установления психологического контакта. Приемы психологического воздействия на собеседника. Управление конфликтами: обстоятельства, способствующие и препятствующие развитию конфликта. Три фазы развития конфликта. Пять шагов разрешения. Семь «табу» во взаимодействии конфликтных сторон. Репрезентативные системы – стратегия влияния, убеждения, искусство договариваться с разными людьми. Технология сближения противоположных позиций. Стратегии разрешения и предупреждения конфликтов. Выявление истоков поведения человека, положительных намерений и создание атмосферы доверия и сотрудничества. Технология быстрого принятия правильных решений – развитие интуиции.
--	--

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Кадровое обеспечение

Квалификация преподавателей, участвующих в реализации программы, отвечает квалификационным требованиям, в том числе в части применения дистанционных образовательных технологий.

Таблица 5

Сведения о профессорско-преподавательском составе и ведущих специалистах

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Специальность, присвоенная квалификация по диплому	Дополнительные/ан/ы с квалификацией/и	Место работы, должность, основное/дополнительное место работы	Учебная ставка, учебное (исчетное) задание	Стаж работы в области профессиональной деятельности/по дополнительной квалификации	Стаж научно-педагогической работы		Наименование преподаваемой дисциплины/темы по данной программе
						Всего	В том числе по преподаваемой дисциплине	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ковалев Сергей Михайлович	Московский физико-технический институт (государственный университет), специальность: системы управления, квалификация: специалист в области управления.	Повышение квалификации «Использование СДО в образовательном процессе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ)», 2020 г.	Руководитель консалтинговой компании БИТЕК. Почасовая оплата труда.	1	29	29	24	1. Ресурсное планирование и моделирование структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения (организации)
Иванов Александр Михайлович	Московский психолого-социальный институт. Специальность: психология, квалификация: психолог, преподаватель психологии.	-	Консалтинговый центр «Грани», директор. Почасовая оплата труда.	2	37	37	22	2. Эффективные коммуникации в управлении персоналом

3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Для проведения лекционных и практических занятий, промежуточной аттестации слушателей используется аппаратное обеспечение: процессор intel core i3, память 4 Гб, 400 Мб свободное дисковое пространство.

На всех занятиях используются: мультимедийный проектор, ноутбук или стационарный компьютер с пакетом программ MS Office, флипчарт (доска) и маркеры. На отдельных занятиях на основе Wi-Fi-доступа используется выход в интернет. Программные, технические и электронные средства обучения: мультимедийный проектор, ноутбук, экран, Internet Explorer, Яндекс. Пропускная способность канала связи не менее 1 Мбит в секунду.

3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Примерное задание для практического занятия

Компьютерный практикум: «Бюджетирование расходов на персонал».

Нормативно-правовые документы:

1. Приказ Минтруда России от 17.11.2020 № 795н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по экономике труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.12.2020 № 61661)
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.02.2025).

Основная литература:

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2033560>
2. Савельева Е. А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов: учебное пособие / Е.А. Савельева. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 383 с.
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2022. — 416 с.

Дополнительная литература:

1. Цифровые технологии в системе профессиональных квалификаций: компетентностно-ориентированный подход/ Лямкин И.В. - Ж. Науки и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов, М:2019, № 5.
2. Современные подходы к моделированию управления интеллектуальными системами. Часть 1. От аналоговых процессов к нейронному синтезу/ Лямкин И.В. — Наука & Технологии, Нефть и Нефтепродукты, М: 2021 г.
3. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда / Под ред. Ю.Г. Одегова. — М.: Руслайн, 2017 г.
4. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие. — М: ИНФРА-М, 2018 г.
5. Бычин В.Б., Малинин С.В., Новикова Е.В. Нормирование труда: Учебник. — М: ИНФРА-М, 2020 г.

6. Бякова Е.О., Погодина Н.А. Организация, нормирование, оплата труда на предприятии. Практическое пособие. – М.: Экзамен, 2011 г.
7. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2016 г.

Интернет-ресурсы:

- Оценка персонала: прошлое и будущее - новые технологии и подходы в оценке персонала [электронный ресурс] // «Дикол групп - организационное развитие, управленческое консультирование, оценка персонала методом ABC-анализа». URL: <http://www.dikol-group.ru/statii30.htm>

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение):

- СЕВ's SHL Talent Measurement Solutions. <https://www.shl.ru/>
- Методики оценки персонала. http://hr-portal.ru/assessment_tools

4. Оценка качества освоения программы

Итоговая аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде выполнения компьютерного практикума.

Примерный перечень заданий компьютерного практикума

Практическое задание 1. «Применение стандартов и технологий проектного управления в области экономики труда».

Практическое задание 2. «Календарное планирование объемов работ, трудовых ресурсов и бюджета расходов».

Практическое задание 3. «Контроль освоенных объемов работ, трудовых ресурсов и расходов».

Слушатели получают «зачтено» при выполнении 60% практических заданий компьютерного практикума.

Характеристика результатов освоения программы

Таблица 7

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов	Знает стандарты и методы календарного планирования и ресурсного моделирования, принципы структурно-функционального моделирования и анализа трудозатрат (численности работников организации), методики функционально-стоимостного анализа для расчета численности структурных подразделений, оптимизации затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), повышения производительности труда. Психологические приемы управления информацией в построении эффективной системы коммуникации. Умеет производить расчет оптимальной численности, оценку затрат на технологические и трудовые процессы (функции, работы, операции), определять резервы роста производительности труда, формировать инициативы, нацеленные на снижение трудозатрат и численности

	подразделений, и проводить оценку экономического эффекта оптимизационных инициатив. Определять факторы развития сотрудничества. Владеет навыками ресурсного планирования и моделирования структурно-численного состава трудовых ресурсов и расходов на персонал подразделения. Навыками применения технологий преодоления конфликтных ситуаций
--	--