

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Хоружий Людмила Ивановна

Должность: Директор института экономики и управления АПК

Дата подписания: 17.11.2025 16:30:48

Уникальный программный код:

1e90b132d9b04dce67589160b035dd52cb1e6a9



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ –  
МСХА имени К.А. ТИМИРИЯЗЕВА»  
(ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева)

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра управления

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института экономики и  
управления АПК  
докт. проф. Хоружий Л.И.  
«29» августа 2025 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.09.01 «Управление трудовыми ресурсами»

для подготовки магистров

ФГОС ВО

Направление: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность: «Государственная служба»

Курс 1

Семестр 1, 2

Форма обучения: заочная

Год начала подготовки 2025

Москва, 2025 г.

Составитель: Рокотянская В.В., к.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

Рецензент: Оришев А.Б. д.и.н, доцент, зав. кафедрой  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«25» августа 2025г.

«25» августа 2025г.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», рынка труда, обобщенного отечественным и зарубежным опытом, проведенными консультациями с ведущими работодателями отрасли и учебного плана 2025 года начала подготовки

Программа обсуждена на заседании кафедры управления  
протокол № 1 от «26» августа 2025г.

Зав. кафедрой Кошелев В.М., д.э.н., профессор  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«26» августа 2025г.

**Согласовано:**

Председатель учебно-методической комиссии Института экономики и  
управления АПК Гупалова Т.Н., к.э.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«28» августа 2025г.

Зав. кафедрой Кошелев В.М., д.э.н., профессор  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«26» августа 2025г.

Заведующий отдела комплектования ЦНБ Андрей Сидоров А.А.  
(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>АННОТАЦИЯ .....</b>	<b>4</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....</b>	<b>5</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>5</b>
4.1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОЁМКОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ..... ПО СЕМЕСТРАМ .....	5 5
4.2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	9
4.3 ЛЕКЦИИ/ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	11
<b>5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....</b>	<b>13</b>
<b>6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>13</b>
6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности .....	13
6.2. Описание показателей и критерии контроля успеваемости, описание шкал оценивания .....	15
<b>7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>18</b>
7.1 Основная литература.....	18
7.2 Дополнительная литература .....	18
7.3 Нормативные правовые акты .....	19
<b>8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>19</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....</b>	<b>19</b>
<b>10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>20</b>
<b>11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>20</b>
Виды и формы отработки пропущенных занятий .....	22
<b>12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>22</b>

**АННОТАЦИЯ**

**рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.09.01 «Управление трудовыми ресурсами» для подготовки магистра по направлению  
38.04.04 Государственное и муниципальное управление,  
направленности «Государственная служба»**

**Цель освоения дисциплины:** сформировать у магистрантов компетенции, ориентированные на теоретические, методические и практические знания, приобретение умений и навыков в области управления трудовыми ресурсами на местном, региональном, отраслевом и федеральном уровнях в условиях цифровой экономики

**Место дисциплины в учебном плане:** цикл Б1, часть, формируемая участниками образовательных отношений по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

**Требования к результатам освоения дисциплины:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции(индикаторы): УК-2 (УК-2.3;), УК-3 (УК-3.1; УК-3.2, УК-3.3), УК-5 (УК-5.1, УК-5.2), УК-6 (УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3), ПКдпо-1 (ПКдпо-1.1; ПКдпо-1.2; ПКдпо-1.3)

**Краткое содержание дисциплины:** Теоретические основы формирования трудовых ресурсов, механизмы формирование трудовых ресурсов. Рынок труда: занятость, безработица, миграция трудовых ресурсов. Система органов государственного управления трудовыми ресурсами. Задачи, функции и методы управления трудовыми ресурсами. Социально-трудовые отношения. Планирование трудовых ресурсов. Организация, нормирование и оплата труда работников на предприятиях. Социальная защита, социальное партнерство, социальные гарантии и компенсации

**Общая трудоемкость дисциплины:** 108 часов, /3 зач. ед.

**Промежуточный контроль:** экзамен

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» является сформировать у магистрантов компетенции, ориентированные на теоретические, методические и практические знания, приобретение умений и навыков в области управления трудовыми ресурсами на местном, региональном, отраслевом и федеральном уровнях в условиях цифровой экономики.

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

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 Дисциплины и реализуется в соответствии с требованиями ФГОС ВО, рынка труда, обобщенного отечественным и зарубежным опытом, проведенными консультациями с ведущими работодателями отрасли, ОПОП ВО и учебного плана по направлению 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» являются Теория и механизмы современного государственного управления», «Современные проблемы аграрной экономики и менеджмента», Правовое обеспечение государственного и муниципального управления».

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Кадровая политика и кадровый аудит организации», «Управление социально-экономическим развитием региона», «Стратегическое планирование развития поселений».

Особенностью дисциплины является систематизация теоретических знаний и методологических подходов по формированию и рациональному использованию трудовых ресурсов в организациях, предприятиях, учреждениях, в муниципальных образованиях, субъектах Российской Федерации и в России в целом.

Рабочая программа дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психологического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций, представленных в таблице 1.

### **4. Структура и содержание дисциплины**

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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 1

**Требования к результатам освоения учебной дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»**

№ п/ п	Индекс компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
1	<b>УК-2</b>	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<b>УК- 2.3</b> организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами	методы разрешения конфликтов	обеспечить работу команды необходимыми ресурсами	способами контроля эффективности работы команды
2.	<b>УК-3</b>	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>УК- 3.1</b> вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	особенности типологии, факторы и способы социального взаимодействия команд с применением различных цифровых средств и технологий	организовывать работу команды	навыками соотношения работы команды и поставленной цели
			<b>УК- 3.2</b> учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	основы психологии взаимодействия персонала в команде	учитывать интересы, особенности поведения и мнения людей, с которыми осуществляется взаимодействие	способностью разрешать конфликтные ситуации

			<b>УК- 3.2</b> обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	методы разрешения конфликтов	аргументированно представить и оценить обе позиции, участвующих в конфликте сторон	навыками находить компромиссные решения
3.	<b>УК-5</b>	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>УК- 5.1</b> адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	основные категории философии, законы исторического и межкультурного развития общества	осуществлять межкультурные взаимодействия	навыками мотивирования людей различного социального и культурного происхождения
			<b>УК- 5.2</b> владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	способы и методы взаимодействия в коллективе	осуществлять взаимодействия в профессиональной сфере	навыками создания недискриминационной среды в коллективе
4.	<b>УК-6</b>	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее	<b>УК -6.1</b> самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	методы планирования и разработки технологии самомаркетинга	формулировать важные для саморазвития мотивы и стимулы	способностью применять технологию самомаркетинга на практике

		совершенствования на основе самооценки	<b>УК -6.2</b> планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда	методы построения карьерограммы с учетом личных особенностей и требований внешней среды	разрабатывать личную карьерограмму	навыками реализовывать горизонтальное и вертикальное карьерное развитие
			<b>УК -6.3</b> действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	основные индикаторы эффективности карьерного развития в условиях агрессивной среды	корректировать карьерную траекторию в условиях неопределенности	использовать полученные знания в практической деятельности при построении личной карьеры
	<b>ПКдпо-1.1</b> Способен организовывать и проводить оценку персонала	<b>ПКдпо-1.1</b> знать технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций	современные методы и технологии определения профессиональных знаний, умений и компетенций	разрабатывать и применять методы и технологии определения профессиональных знаний, умений и компетенций	навыками использования базовых методик и технологий определения профессиональных знаний, умений и компетенций	
		<b>ПКдпо-1.2</b> уметь разрабатывать средства и методы проведения оценки персонала	современные методы и методики проведения оценки персонала	разрабатывать средства и методы проведения оценки персонала	навыками использования базовых методик в оценке персонала	
		<b>ПКдпо-1.3</b> владеть навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала в соответствии с целями организации	цели, задачи, технологию и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии с целями организации	разрабатывать схему процедуры оценки и планировать ее основные этапы с целями организации	навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала в соответствии с целями организации	

Таблица 2

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

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	час. Всего	в т.ч. по се- местрам	
		№1	№2*
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>108</b>	<b>36</b>	<b>72</b>
<b>1. Контактная работа:</b>	<b>16,4</b>	<b>2</b>	<b>14,4</b>
<b>Аудиторная работа</b>	<b>16,4</b>	<b>2</b>	<b>14,4</b>
<i>в том числе:</i>			
лекции (Л)	6	2	2
практические занятия (ПЗ)	10	-	12
контактная работа на промежуточном контроле (КРА)	0,4	-	0,4
<b>2. Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>91,6</b>	<b>34</b>	<b>57,6</b>
<i>самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, деловым играм и защите индивидуальных заданий, текущему контролю знаний.)</i>	83	34	49
Подготовка к экзамену (контроль)	8,6	-	8,6
Вид промежуточного контроля:	Экзамен		

**4.2 Содержание дисциплины**

Таблица 3

**Тематический план учебной дисциплины**

Наименование разделов и тем дисциплин (укрупнённо)	Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СР
		Л	ПЗ	ПКР	
<b>Раздел 1 Формирование трудовых ресурсов</b>					
Тема 1. Теоретические, методологические основы формирования и воспроизведения трудовых ресурсов	18	1	-		17
Тема 2. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции трудовых ресурсов	18	1	-		17
<b>Итого за 1 семестр</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>34</b>
<b>Раздел 1 Формирование трудовых ресурсов</b>					
Тема 1. Теоретические и методологические основы формирования и воспроизведения трудовых ресурсов	4	-	2		2
Тема 2. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции трудовых ресурсов	4	-	2		2

Наименование разделов и тем дисциплин (укрупнённо)	Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СР
		Л	ПЗ	ПКР	
<b>Раздел 2 Система управления трудовыми ресурсами</b>					
Тема3. Система управления трудовыми ресурсами	15	1	2		12
<b>Раздел 3. Социально-трудовые отношения</b>					
Тема 4. Планирование трудовых ресурсов	14	1	2		11
Тема 5. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях	13		2		11
Тема 6. Социальная защита, социальное партнерство, социальные гарантии и компенсации	13		2		11
<i>Контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,4			0,4	-
<i>Подготовка к экзамену (контроль)</i>	8,6			-	8,6
<b>Всего за 2 семестр</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>0,4</b>	<b>57,6</b>
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0,4</b>	<b>91,6</b>

## **Раздел. 1 Формирование трудовых ресурсов**

### **Тема 1. Теоретические и методологические основы формирования и воспроизведения трудовых ресурсов**

Теоретические основы и законы формирования и использования трудовых ресурсов. Методологические подходы формирования и управления трудовыми ресурсами. Механизм формирования и управления трудовыми ресурсами в сельской местности. Методика планирования потребности трудовых ресурсах в сельской местности

### **Тема 2. Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции трудовых ресурсов**

Рынок труда: понятие, субъекты, функции, конъюнктура, сегментация и модели. Занятость населения: понятие, сущность, теория, принципы, виды и статус. Безработица: понятие, формы, причины и последствия. Миграция населения: понятие, виды, причины и последствия

## **Раздел. 2 Система управления трудовыми ресурсами**

### **Тема3. Система управления трудовыми ресурсами**

Актуальные вопросы управления трудовыми ресурсами. Структура органов государственного управления трудовыми ресурсами. Функции органов управления трудовыми ресурсами по кадровой политике, подготовка и аттестация кадров.

Сущность и задачи управления трудовыми ресурсами. Методы управления трудовыми ресурсами. Стили управления трудовыми ресурсами

## **Раздел 3. Социально-трудовые отношения**

### **Тема 4. Планирование трудовых ресурсов.**

Подбор, отбор, найм, управление развитием и оценка кадров.

### **Тема 5. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии**

Организация труда работников на предприятии. Нормирование труда работников на предприятии. Оплата, стимулирование и мотивация труда работников на предприятии.

### **Тема 6. Социальная защита, социальное партнерство, социальные гарантии и компенсации**

Социальная защита, социальное партнерство, социальные гарантии и компенсации

## **4.3 Лекции/практические занятия**

Таблица 4

### **Содержание лекций/практических занятий и контрольные мероприятия**

№ п/п	№ раздела	№ и название лекций/практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов из них практическая подготовка
1.	<b>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов</b>				
	Тема 1-2	Лекция №1 Теоретические, методологические основы формирования и воспроизведения трудовых ресурсов	УК-3.1; УК-5.1; УК-6.1;	-	1
		Практическое занятие № 1. Теоретические, методологические основы формирования и воспроизведения трудовых ресурсов		Устный опрос, тестирование	2
		Лекция №2 Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции трудовых ресурсов	УК-3.1; УК-5.1; УК-6.1;	-	1
		Практическое занятие № 2 Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции трудовых ресурсов		Устный опрос, тестирование	2
2	<b>Раздел 2. Система управления трудовыми ресурсами</b>				
	Тема 3	Лекция №3 Система управления трудовыми ресурсами	УК-3.1; УК-3.2;	-	1
		Практическое занятие № 3. Система управления трудовыми ресурсами	УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2	индивидуальное задание Решение задач	2
	<b>Раздел 3. Социально-трудовые отношения</b>				
	Тема 4-6	Лекция №4 Управление трудовыми ресурсами в организации	УК-2.3;	-	1
		Практическое занятие № 4. Планирование трудовых ресурсов.	УК-3.1; УК-3.2;	Устный опрос,	2

№ п/п	№ раздела	№ и название лекций/практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов из них практическая подготовка
			УК-3.3; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3, ПКдпо-1.1; ПКдпо-1.2; ПКдпо-1.3	Решение задач	
		Практическое занятие № 4 Организация, нормирование и оплата труда на предприятии	индивидуальное задание, Решение задач	2	
		Практическое занятие № 5 Социальная защита, социальное партнерство, социальные гарантии и компенсации	Устный опрос	2	

Таблица 5

**Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины**

№ п/п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения
<b>Раздел 1. Формирование трудовых ресурсов</b>		
1.	Тема 1-2	Теоретические основы и законы формирования и использования трудовых ресурсов. Методологические подходы формирования и управления трудовыми ресурсами. Механизм формирования и управления трудовыми ресурсами в сельской местности. Методика планирования потребности трудовых ресурсах в сельской местности.  Рынок труда: понятие, субъекты, функции, конъюнктура, сегментация и модели. Занятость населения: понятие, сущность, теория, принципы, виды и статус. Безработица: понятие, формы, причины и последствия. Миграция населения: понятие, виды, причины и последствия УК-3.1; УК-5.1; УК-6.1;
<b>Раздел 2. Система управления трудовыми ресурсами</b>		
2.	Тема 3	Актуальные вопросы управления трудовыми ресурсами. Структура органов государственного управления трудовыми ресурсами. Функции органов управления трудовыми ресурсами по кадровой политике, подготовка и аттестация кадров.  Сущность и задачи управления трудовыми ресурсами. Методы управления трудовыми ресурсами. Стили управления трудовыми ресурсами.  Вопросы занятости женщин и гендерная политика на мировом рынке труда.  Понятие «нелегальная трудовая миграция». Факторы и масштабы нелегальной трудовой миграции. Санкции за нелегальную миграцию. Опыт зарубежных стран в борьбе с нелегальной трудовой миграцией. Методы оценки масштабов незаконной трудовой миграции.

		Региональные инструменты регулирования трудовых отношений УК-3.1; УК-3.2; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2;
<b>Раздел 3. Социально-трудовые отношения</b>		
3.	Тема 4-6	Подбор, отбор, найм, управление развитием и оценка кадров. Организация труда работников на предприятии. Нормирование труда работников на предприятии. Оплата, стимулирование и мотивация труда работников на предприятии. Социальная защита, социальное партнерство, социальные гарантии и компенсации УК-2.3; УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-5.1; УК-5.2; УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3, ПКдпо-1.1; ПКдпо-1.2; ПКдпо-1.3

## 5. Образовательные технологии

Таблица 6

### Применение активных и интерактивных образовательных технологий

№ п/п	Тема и форма занятия	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	
1.	Планирование трудовых ресурсов.	ПЗ	Индивидуальные задания в форме презентации
2.	Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях	ПЗ	Индивидуальные задания в форме презентации
3.	Рынок труда как регулятор занятости, безработицы и миграции трудовых ресурсов	Л	Лекция - беседа
4.	Система управления трудовыми ресурсами	Л	Лекция-визуализация

## 6. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

**6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности**

### 6.1.1 Примерные тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся

#### Раздел. 1 Формирование трудовых ресурсов

1. Понятие труд и работа:

- а) тождественны;
- б) различны;

2. Источником существования и развития людей является:

- а) работа;
- б) деятельность;
- в) труд;

3. Методологической основой при исследовании и обобщении практики в области организации труда является подход:

- а) комплексный;
- б) системный;
- в) научный;

4. Специфические свойства человека:

- а) биологические, психические, социальные;
- б) биологические, социальные;
- в) биогенные, психические, социальные;

5. Содержание рациональной организации труда определяется составляющими его:

- а) методами и принципами;
- б) элементами и направлениями;
- в) методами, принципами и задачами

### **6.1.2 Примерный перечень вопросов для подготовки к контрольным мероприятиям (текущий контроль)**

#### **Раздел. 1 Формирование трудовых ресурсов**

1. Труд как фактор жизнедеятельности человека
2. Виды труда
3. Состав трудовых ресурсов
4. Структура трудовых ресурсов
5. Законы формирования трудовых ресурсов
6. Принципы формирования трудовых ресурсов.
7. Виды воспроизводства трудовых ресурсов
8. Методы воспроизводства трудовых ресурсов
9. Механизмы воспроизводства трудовых ресурсов
10. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в сельской местности

### **6.1.3 Типовые индивидуальные задания**

#### **Раздел 2. Система управления трудовыми ресурсами**

**Задание №1** «Современные тенденции в занятости и формировании мирового рынка труда»

На основе публикуемых данных Росстата, Лабораторией исследований рынка труда (<https://lirt.hse.ru>) и другими СМИ, проанализируйте наиболее репрезентативные показатели, характеризующие тенденции в занятости и формировании

мирового рынка труда. Охарактеризуйте факторы, оказавшие влияние на изменение данных показателей. Результаты представьте в форме презентации.

**Задание №2** «Географическая и отраслевая структура занятости и безработицы»  
На основе публикуемых данных Росстата, Лабораторией исследований рынка труда (<https://lirt.hse.ru>) и другими СМИ, проанализируйте наиболее репрезентативные показатели, характеризующие тенденции в области изменения географической и отраслевой структуры занятости и безработицы в России. Охарактеризуйте факторы, оказывающие влияние отраслевой структуры на занятость и безработицу в регионах России. Результаты представьте в форме презентации.

#### 6.1.4 Типовые задачи

**Задача 1** Определить потребность в работниках в сфере сельскохозяйственного производства и заполнить Таблицу 1. фонд рабочего времени в течении года составляет 211 дней, Продолжительность времени смены (Тсм.) - 8,7 и 6 часов.

Потребность в работниках в сфере сельскохозяйственного производства

Сельскохозяйственная продукция, продукты питания	Трудоемкость с/х продукции, тыс. чел. – час.	Потребность в работниках при годовом фонде рабочего времени:(211 дн.), тыс. чел.		
		Тсм=8ч.	Тсм=7ч.	Тсм=6ч.
Хлеб и хлебобулочные изделия	529813,0			
Картофель	432307,6			
Овощи и бахчевые	546891,5			
Фрукты и ягоды	15808,3			
Сахар и кондитерские изделия	126105,0			
Масло и жиры	18100,1			
Яйца и яйцепродукты	11621,7			
Мясо и мясопродукты	187204,1			
Молоко и молокопродукты	212910,7			
Рыба и рыбопродукты	4401,2			
Прочие продукты	45887,8			
Итого				

#### 6.1.5 Перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию (экзамен)

1. Теоретические и методологические основы в формировании и управлении трудовыми ресурсами.
2. Система показателей, влияющих на формирование и управление трудовыми ресурсами.
3. Методы формирования и использования трудовых ресурсов.
4. Жизненный цикл воспроизводства трудовых ресурсов.
5. Состав трудовых ресурсов сельского населения.
6. Механизмы формирования трудовых ресурсов.

7. Раскройте сущность воспроизводственного механизма формирования трудовых ресурсов.
8. Социальный механизм формирования и использования трудовых ресурсов и его особенности.
9. Особенности экономического механизма формирования и управления трудовыми ресурсами.
10. Правовой механизм формирования и использования трудовых ресурсов.
11. Хозяйственный механизм формирования и управления трудовыми ресурсами.
12. Особенности организационного механизма формирования и управления трудовыми ресурсами.
13. Особенности психологического механизма формирования и управления трудовыми ресурсами.
14. Этапы планирования потребности трудовых ресурсов (в сельском, го- родском поселении).
15. Методики расчета потребности работников в организации
16. Рынок труда: понятие, сущность и содержание.
17. Субъекты рынка труда и их специфика.
18. Служба занятости (биржа труда): сущность и задачи, функции
19. Специфика «товара» на рынке труда и его особенности.
20. Конъюнктура рынка труда и ее содержание.
21. Сегментация рынка труда: характеристика, структура и содержание.
22. Модели политики занятости, их содержание и особенности.
23. Основные принципы занятости населения.
24. Виды занятости населения и их особенности.
25. Статусы занятости и их особенности.
26. Безработица: понятие, содержание, виды.
27. Миграция трудовых ресурсов: понятие, причины и способы ее разрешения.
28. Особенности государственной политики в области занятости и социальной защиты населения.
29. Основные проблемы управления трудовыми ресурсами в отраслях народного хозяйства
30. Сущность государственного управления трудовыми ресурсами.
31. Система и структура государственного управления трудовыми ресурсами
32. Функции органов государственного управления трудовыми ресурсами на федеральном уровне.
33. Роль законодательных органов в управлении трудовыми ресурсами.
34. Роль судебных органов власти в регулировании трудовых отношений.
35. Стратегия управления персоналом
36. Функций управления трудовыми ресурсами на муниципальном уровне.
37. Содержание вспомогательных функций управления трудовыми ресурсами.
38. Понятие мотивации и мотивации труда.

39. Материальная и моральная мотивация работников.
40. Сущность методов управления.
41. Классификация методов управления трудовыми ресурсами.
42. Организационно – распорядительные способы управления.
43. Экономические способы управления трудовыми ресурсами.
44. Социально-психологические способы управления.
45. Классификация и критерии оценки стилей управления.
46. Основные направления управления трудовыми ресурсами.
47. Источники набора кадрового состава организации.
48. Формирование кадрового состава организации.
49. Основные характеристики модели рабочего места.
50. Составные элементы процесса набора и отбора кадров.
51. Оценка кандидатов на рабочие места и система отбора персонала.
52. Организация труда: сущность, задачи и направления.
53. Научные основы организации труда.
54. Методы и способы нормирования труда.
55. Классификация норм затрат труда.
56. Классификация затрат рабочего времени смены исполнителя.
57. Основные направления совершенствования организации труда.
58. Сущность и виды стимулирования труда.
59. Структура доходов работников организаций.
60. Организация оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
61. Организация оплаты труда основных и вспомогательных рабочих
62. Система социальных гарантий гражданам в Российской Федерации
63. Основные виды социальных компенсаций граждан в РФ

## **6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания**

Для оценки знаний, умений, навыков и формирования компетенции по дисциплине может применяться традиционная система контроля и оценки успеваемости студентов.

Таблица 7

### **Критерии оценивания результатов обучения**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Высокий уровень «5» (отлично)	<p>глубокие исчерпывающие знания и творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все поставленные вопросы (вопросы экзаменационного билета) и дополнительные вопросы преподавателя; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой.</p> <p><b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – высокий.</b></p>

Средний уровень «4» (хорошо)	<p>твёрдые и достаточно полные знания всего программного материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам; достаточное владение литературой, рекомендованной учебной программой.</p> <p><b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).</b></p>
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	<p>твёрдые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточное владение литературой, рекомендованной учебной программой.</p> <p><b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – достаточный.</b></p>
Минимальный уровень «2» (не-удовлетворительно)	<p>неправильные ответы на основные вопросы, грубые ошибки в ответах, непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p><b>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы</b></p>

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1 Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535753> (дата обращения: 24.08.2025).

2. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.]; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19523-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/556578> (дата обращения: 24.08.2025).

3. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531992> (дата обращения: 24.08.2025).

### 7.2 Дополнительная литература

1. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543416> (дата обращения: 24.08.2025).

2. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов /

О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536380> (дата обращения: 24.08.2025).

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/545114> (дата обращения: 24.08.2025).

### **6.3. Нормативные правовые акты**

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации- М.Проспект ДООО.- М.: 2003.-416 с.

2. Конституция Российской Федерации.-3-е изд., доп. и перераб. -М.: Пропаганда, 2000.-200c.

3. Комментарии официальных органов к Трудовому Кодексу РФ/ Сост. А.В. Верховцев.-6-е изд. доп.-М.:ИНФРА-М.: 2005.1216с.

4. Закон РФ «О государственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 № 340-1 (ред. От 25.02.99).

5. Закон РФ «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 г. №178-ФЗ// Российская газета. 1999. 23 июля №142

6. Закон РФ «О занятости населения в РФ» (ред. от 17.07.99 г.) от 19 апреля 1991 №1032-1//Российская газета. 1996. 6 мая №84

7. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992. №2490-1// Российская газета. 1992. 28 апреля №98.

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

1. Федеральная служба государственной статистики. Официальный ресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://www.gks.ru> (свободный доступ)

2. Официальный сайт Правительства РФ. Официальный ресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://government.ru/>(свободный доступ)

## **8 Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

1. [www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/) Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (свободный доступ)

2. <http://www.garant.ru/> Информационно-правовой портал «Гарант» (свободный доступ)

## **9 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

- аудиторный фонд РГАУ-МСХА имени К.А.Тимирязева: специализированные аудитории, оснащенные спецоборудованием для проведения лекционных занятий (средства мультимедиа) и для проведения практических занятий (средства мультимедиа или компьютерные классы с доступом к сети Интернет, информационным базам данных для разбора управленческих ситуаций);

- библиотечный фонд РГАУ-МСХА имени К.А.Тимирязева (учебная, научная, монографическая литература, сборники лучшей практики в сфере управления).

**Таблица 8**  
**Сведения об обеспеченности специализированными аудиториями, кабинетами, лабораториями**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы (№ учебного корпуса, № аудитории)	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	2
Учебная аудитория (1 учебный корпус 513 аудитория)	Выдвижной экран Инв. № 558761 Доска Инв. № 558534.6 ПК Инв. № 558777 Видеопроектор Инв. № 558760 Пакет программ MS Office
ЦНБ им. Н.И. Железнова, читальный зал	Столы, стулья, библиотечный фонд
Общежитие. Комната для самоподготовки	Столы, стулья, освещение

## **11. Методические рекомендации студентам по освоению дисциплины**

Аудиторные занятия по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами» проводятся в форме лекций и практических занятий. Значительная часть времени, отведенного для изучения дисциплины, отводится на самостоятельную работу.

На лекционном занятии, согласно учебному плану дисциплины, студенту предлагается рассмотреть основные темы курса, связанные с принципиальными вопросами. Лекция должна быть записана студентом, однако, форма записи может быть любой (конспект, схематичное фиксирование материала, запись узловых моментов лекции, основных терминов и определений). Возможно выделение (подчеркивание, запись пастой другого цвета) важных понятий, положений. Это поможет студенту развить не только слуховую, но и зрительную память.

Желательно, чтобы в лекционной тетради были поля, на которых студент мог бы оставить свои пометки, отражающие наиболее интересные для него, спорные моменты, а, возможно, и трудные для понимания. Там он сможет выразить свое эмоциональное отношение к материалу, озвученному преподавателем, свои вопросы к нему, собственную точку зрения.

В конце лекционного занятия у студента в тетради должны быть отражены следующие моменты: тема занятия и дата его проведения, план лекции,

основные термины, определения, важные смысловые доминанты, необходимые для понимания материала, излагаемого преподавателем, которые, желательно, записывать своими словами. Это поможет лучше понять тему лекции, осмыслить ее, переработать в соответствии со своими особенностями мышления и, следовательно, запомнить ее. Так как предмет предполагает знакомство с некоторыми цифрами, то такого рода материал должен быть также зафиксирован, например, в виде таблиц.

Практические занятия – важная составная часть учебного процесса, групповая форма учебных занятий, позволяющая студентам развить навыки самостоятельной работы с научной литературой, получить опыт публичных выступлений, применить полученные теоретические знания при решении практических задач.

Практическое занятие может проходить в разных формах: коллективное обсуждение различных вопросов, коллоквиум, деловая игра, защита индивидуальных заданий, но при любой его форме обязательной для студента является предшествующая занятию самостоятельная работа с литературой.

При подготовке к практическому занятию студенту целесообразно соблюдать определенную последовательность действий. Первым шагом при подготовке должно стать знакомство с темой практического занятия, его основными вопросами, отраженными в плане, и рекомендованной литературой. Затем следует обратиться к конспекту лекций и освоить соответствующий теме практического занятия лекционный материал, хотя нельзя не отметить, что темы лекции данного курса далеко не всегда дублируют темы практических занятий. Далее необходимо прочитать соответствующий теме занятия раздел учебника. Студенту важно соотнести освоенный лекционный и учебный материал с вопросами темы и оценить, насколько полно он их раскрывает.

Для углубления знаний, знакомства с современным уровнем анализа демографических проблем следует обратиться к дополнительной литературе: оригинальным источникам, монографиям, научным статьям в периодических изданиях. Окажет помощь студенту и справочная литература: современные словари, энциклопедии, периодические издания по управлению миграцией населения. В результате подготовки к практическому занятию у студента должен быть составлен конспект прочитанной литературы, который должен раскрывать все предлагаемые для обсуждения вопросы.

Конспект может быть небольшим по объему, с грамотным указанием всех выходных данных конспектируемой работы. Желательно передавать содержание работы своими словами, возможно и дословное воспроизведение важнейших фрагментов текста, а также цитирование наиболее принципиальных положений. В некоторых случаях возможно составление схем, таблиц, в которых бы отражались основные положения определенного параграфа учебника. Конспект должен помочь студенту уверенно выступить на практическом занятии, активно участвовать в дискуссии.

Немаловажную роль в учебном процессе играет самоконтроль, направленный на самостоятельную проверку собственных знаний студентом. Самоконтроль может осуществляться разными путями: ответами на вопросы, выполнением тестовых заданий.

## **Виды и формы отработки пропущенных занятий**

Студент, пропустивший занятия обязан отработать пропущенные лекции и практические занятия.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

самостоятельное написание студентом краткого конспекта по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с лектором;

самостоятельное изучение студентом, предложенной лектором лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Отработка пропущенных занятий выполняется в соответствии с тематическим планом практических занятий.

Исправление неудовлетворительной отметки, полученной по рубежному контролю, проводится индивидуально или в составе группы должников в дополнительное согласованное с педагогом время и, как правило, в письменной форме.

## **12. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине**

Особое место среди наук занимает менеджмент в государственной сфере, так как управление обуславливает развитие практически всех глобальных проблем человечества. Одной из проблем изучения менеджмента является управление миграционными процессами. Грамотное использование методологии дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» на управленческом уровне позволяет эффективно осуществлять социальный мониторинг развития территории различного уровня организации и масштаба, моделировать развитие социально-демографических, этнических и социально-профессиональных групп населения, корректировать данные социологических выборок и результатов исследований.

При изучении курса «Управление трудовыми ресурсами» необходимо использовать современные образовательные технологии. Инновационные подход к обучению способствует развитию у студента творческого мышления.

На лекции преподаватель дает тему занятия, его структуру, освещает основные дискуссионные вопросы, дает конкретные задания студентам для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студента может осуществляться в разных формах: составление плана текста статьи или параграфа учебника, графическое изображение структуры текста, работа со словарями и справочниками, ознакомление с документами, работа с электронными ресурсами, написание ответов на вопросы, подготовка к деловой игре, коллоквиуму. Одной из форм самостоятельной работы студента может стать написание научных статей в рамках студенческих международных и региональных научно-практических конференций. Доклад на научно-практической конференции – это работа студента на определенную тему, которую можно квалифицировать как первый опыт научно-исследовательской работы.

В качестве методики проведения практических занятий можно предложить:

1. последовательное рассмотрение тем дисциплины, с проведением опроса

студентов с целью закрепления полученных знаний;

2. проведение коллоквиума;
3. защита индивидуальных заданий;

Практические занятия способствуют углублённому изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На практических занятиях студенты учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, вести полемику, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Всё это помогает приобрести навыки и умения, необходимые современному специалисту.

Часть занятий построена в виде занятий по изучению методики решения практических задач (расчет абсолютных показателей миграции, коэффициентов и др.).

При проведении практических занятий создаются условия для максимально самостоятельного выполнения заданий. Поэтому при проведении практического занятия преподавателю рекомендуется:

1. Провести экспресс-опрос (устно или в тестовой форме) по теоретическому материалу, необходимому для выполнения работы (с оценкой).
2. Проверить правильность выполнения заданий, подготовленных студентом дома (с оценкой).

**РЕЦЕНЗИЯ**  
на рабочую программу дисциплины Б1.В.09.01 «Управление трудовыми ресурсами»  
ОПОП ВО по направлению 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление»,  
направленность «Государственная служба»  
(квалификация выпускника – магистр)

Оришевым Александром Борисовичем, доцентом кафедры истории ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», доктором исторических наук (далее по тексту рецензент) проведено рецензирование рабочей программы дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» ОПОП ВО по направлению 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление», направленность «Государственная служба» (магистратура) разработанной в ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», на кафедре управления (составитель – Рокотянская Виолетта Валерьевна, доцент кафедры управления, кандидат экономических наук).

Рассмотрев представленные на рецензирование материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

1. Предъявленная рабочая программа дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление». Программа содержит все основные разделы, соответствует требованиям к нормативно-методическим документам.
2. Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. Представленные в Программе цели дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление».

4. В соответствии с Программой за дисциплиной ««Управление трудовыми ресурсами» закреплено 5 компетенции (тринацать индикаторов). Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» и представленная Программа способна реализовать их в объявленных требованиях. Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, владеть соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

5. Общая трудоёмкость дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» составляет 3 зачётных единицы (108 часов).

6. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин и вопросам исключения дублирования в содержании дисциплин соответствует действительности. Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление» и возможность дублирования в содержании отсутствует.

7. Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

8. Программа дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» предполагает проведение занятий в интерактивной форме.

9. Виды, содержание и трудоёмкость самостоятельной работы студентов, представленные в Программе, соответствуют требованиям к подготовке выпускников, содержащимся во ФГОС ВО направления 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление».

10. Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний (устный опрос, выступления и участие в деловых играх, участие в тестировании, разбор управлеченческих ситуаций, работа над домашним заданием в форме индивидуальных заданий, соответствующих специфике дисциплины и требованиям к выпускникам).

Форма промежуточного контроля знаний студентов, предусмотренная Программой, осуществляется в форме экзамена, что соответствует статусу дисциплины, как дисциплины

части, формируемой участниками образовательных отношений – Б1.В ФГОС ВО направления 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление».

11. Формы оценки знаний, представленные в Программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

12. Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено: основной литературой – 3 источника (базовые учебники и учебные пособия), дополнительной литературой – 3 наименования, Интернет-ресурсы – 7 источников и соответствует требованиям ФГОС ВО направления 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление». ✓

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины соответствует специфике дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

14. Методические рекомендации студентам и методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине дают представление о специфике обучения по дисциплине «Управление трудовыми ресурсами».

## ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенного рецензирования можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы дисциплины Б1.В.09.01 «Управление трудовыми ресурсами» ОПОП ВО по направлению 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление», направленность «Государственная служба» (квалификация выпускника – магистр), составленная доцентом кафедры управления, кандидатом экономических наук, Рокотянской В.В. соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям экономики, рынка труда и позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Рецензент: Оришев Александр Борисович, доцент кафедры истории ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», доктор исторических наук



«25» августа 2025г.