

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Шитикова Александра Васильевна  
Должность: И.о. директора института агробиотехнологии  
Дата подписания: 28.01.2026 11:43:21  
Уникальный программный ключ:  
fcd01ecb1fdf76898cc51f245a01274f740e658



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

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра управления

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора института  
зоотехний и биологии

Акчурина С.В.

“ 29 ” 08 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора института  
агробиотехнологии

Шитикова А.В.

“ 29 ” 08 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора института  
садоводства и ландшафтной  
архитектуры

Макаров С.С.

“ 29 ” 08 2025 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.ДВ.01.02.01 Управление человеческими ресурсами**  
для подготовки бакалавров

ФГОС ВО

Направления: 06.03.01 Биология  
05.03.04 Гидрометеорология  
19.03.01 Биотехнология  
35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение  
35.03.04 Агрономия  
35.03.05 Садоводство

Курс 3

Семестр 5

Форма обучения очная

Год начала подготовки 2025

Москва, 2025

Разработчик:

Платоновский Н.Г., к.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

  
(подпись)  
«26» 08 2025 г.

Рецензент: Беспапошный М.Н., к.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

  
(подпись)  
«26» 08 2025 г.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, ПООП, профессиональных стандартов и учебных планов по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

Программа обсуждена на заседании кафедры управления,  
протокол № 1 от «26» 08 2025 г.

Зав. кафедрой Кошелев В.М., д.э.н., профессор

  
(подпись)  
«26» 08 2025 г.

**Согласовано:**


Председатель учебно-методической  
комиссии института зоотехнии и биологии  
Маннапов А.Г. д.б.н., профессор

  
(подпись)  
«29» 08 2025 г.

Председатель учебно-методической  
комиссии института агробиотехнологии  
Шитикова А.В. д.с.-х.н., профессор

  
(подпись)  
«29» 08 2025 г.

Председатель учебно-методической  
комиссии института садоводства  
и ландшафтной архитектуры  
Маланкина Е.Л. д.с.-х.н., профессор

  
(подпись)  
«29» 08 2025 г.

Зав. отделом комплектования ЦНБ

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>АННОТАЦИЯ.....</b>	<b>4</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>5</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....</b>	<b>6</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>6</b>
4.1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОЁМКОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ .....	6
ПО СЕМЕСТРАМ .....	6
4.2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4.3 ЛЕКЦИИ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	12
<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 КРИТЕРИЕВ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ .....	15
<b>7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>16</b>
7.1 ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	16
7.2 ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	16
7.3 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ .....	16
<b>7.4. ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ .....</b>	<b>16</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....</b>	<b>17</b>
<b>10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>17</b>
<b>11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>18</b>
Виды и формы отработки пропущенных занятий .....	18
<b>12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....</b>	<b>19</b>

## **Аннотация**

рабочей программы учебной дисциплины  
Б1.В.ДВ.01.02.01 «Управление человеческими ресурсами»  
для подготовки бакалавра по направлениям подготовки

06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

**Цель освоения дисциплины:** изучение проблем современной теории и практики человеческими ресурсами на макро-, мезо- и микроуровнях в контексте инновационного развития.

**Место дисциплины в учебном плане:** дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

**Требования к результатам освоения дисциплины:** в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции (индикаторы):

ПКдпо 2.1.1; ПКдпо 2.1.2; ПКдпо 2.1.3; ПКдпо 2.2.1; ПКдпо 2.2.2; ПКдпо 2.2.3

**Краткое содержание дисциплины:**

Понятие предмета науки управления человеческими ресурсами, человеческий капитал, трансформация моделей поведения человека в инновационной экономике, динамика демографических процессов, демографическая политика Российской Федерации, классификация населения по его отношению к трудовой деятельности, численность и структура трудовых ресурсов, трудовая миграция населения, понятие и структура рынка труда, спрос и предложение на рынке труда, внутренний рынок труда и его взаимосвязи.

**Общая трудоемкость дисциплины:** 72 часа/ 2 зач. ед.

**Промежуточный контроль:** зачет.

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью дисциплины является получение студентами глубокого и цельного представления об управлении человеческими ресурсами как процессе целенаправленного воздействия на персонал, направленного на успешное достижение целей предприятия, формирование способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде и нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Бакалавр должен иметь представление: о мировых тенденциях развития концепций управления персоналом, о направлениях развития российской и мировой модели управления персоналом. Понимать многообразие экономических мотивационных процессов в современном мире, их связь с другими процессами, происходящими в обществе.

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

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» включена в вариативный перечень дисциплин учебного плана части, формируемой участниками образовательных отношений. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» реализуется в соответствии с требованиями ФГОС ВО, ОПОП ВО, профессиональных стандартов и Учебных планов по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является частью дисциплин для получения профессиональной переподготовки.

Особенностью дисциплины является большой объем учебного материала, предназначенного для изучения на практических занятиях и для самостоятельной работы студентов, а также разнонаправленные точки зрения ученых и практиков на большинство вопросов в сфере Управления персоналом.

Рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизиологического 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 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 1

## Требования к результатам освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
1.	ПКДпо 2.1	Способен осу- ществлять по- иск, привлече- ние, подбор и отбор персонала	ПКДпо 2.1.1 Знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	понятие управление че- ловеческими ресурсами, приоритетные направле- ния инновационного развития, демографиче- скую политику Россий- ской федерации		
			ПКДпо 2.1.2 Уметь работать и с поисковыми системами, информационными ресурсами и цифровыми сервисами в области обеспечение персоналом		определять динамику демографических процессов, численность, структуру трудовых ресурсов, использовать информационные технологии в управлении человеческими ресурсами	
			ПКДпо 2.1.3 Владеть навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующих требованиям вакантной должности (профессии, специальности) и иным потребностям организации в персонале			навыками прогнозиро- вания демографиче- ских процессов для по- иска во внутренних и внешних источниках информации о канди- датах

№ п/п	Код компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
2.	ПКДпо 2.2	Способен организовывать и провести мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПКДпо 2.2.1 Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Институциональные основы рынка труда, систему управления человеческими ресурсами		
			ПКДпо 2.2.2 Уметь применять технологии и методы развития персонала и построения его профессиональной карьеры		уметь применять технологии и методы развития персонала и построения его карьеры с учетом мирового опыта управления человеческими ресурсами	
			ПКДпо 2.2.3 Владеть навыками организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала			навыками организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала с учетом государственной политики на рынке труда



Таблица 2

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

Вид учебной работы	Трудоёмкость	
	час/*.	в т.ч. по семестрам/*
		№5
<b>Общая трудоёмкость</b> дисциплины по учебному плану	72	72
<b>1. Контактная работа:</b>	32,25	32,25
<b>Аудиторная работа</b>	32	32
<i>лекции (Л)</i>	16	16
<i>практические занятия (ПЗ)</i>	16	16/4
<i>контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,25	0,25
<b>2. Самостоятельная работа (СРС)</b>	39,75	39,75
<i>Реферат/эссе (подготовка)</i>	10	10
<i>самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям и т.д.)</i>		20,75
Вид промежуточного контроля (зачет):	9	

\* - практическая подготовка

## 4.2 Содержание дисциплины

Таблица 3

Тематический план учебной дисциплины

Наименование тем дисциплины	Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СР
		Л	ПЗ	ПКР	
Тема 1. Наука управления людьми: инновационно-креативный момент		4	4		5
Тема 2. Динамика численности населения и трудовая миграция		4	4		5
Тема 3. Институциональные основы рынка труда		4	4		5
Тема 4. Система управления человеческими ресурсами		4	4/4		5,75
<i>Реферат/эссе (подготовка)</i>	10				10
<i>Контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,25			0,25	
Подготовка к зачету	9				9
<b>Итого по дисциплине</b>		<b>16</b>	<b>16/4</b>	<b>0,25</b>	<b>39,75</b>

\* - практическая подготовка

## Содержание дисциплины

### Тема 1. Наука управления людьми: инновационно-креативный аспект

- 1.1. Понятие управления людьми в контексте инновационно-креативной деятельности.
- 1.2. Сущность инновационного развития экономики.
- 1.3. Формирование инновационной культуры в обществе
- 1.4. Приоритетные направления инновационного развития.
- 1.5. Знания и информация как факторы инновационного роста
- 1.6. Трансформация моделей поведения человека в инновационной экономике
- 1.7. Формирование интеллектуально-креативных ресурсов

### Тема 2. Динамика численности населения и трудовая миграция.

- 2.1. Динамика демографических процессов.
- 2.2. Демографическая политика Российской Федерации
- 2.3. Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности
- 2.4. Прогнозирование численности населения
- 2.5. Численность и структура трудовых ресурсов
- 2.6. Трудовая миграция населения.
- 2.7. Международная трудовая миграция.

### Тема 3. Институциональные основы рынка труда

- 3.1 Понятие и структура рынка труда.
- 3.2. Спрос и предложение на рынке труда.
- 3.3. Рынок квалификационно-образовательных услуг.
- 3.4. Внутренний рынок труда и его взаимосвязи
- 3.5. Типология занятости и безработицы
- 3.6. Новые формы занятости
- 3.7 Государственная политика на рынке труда

### Тема 4. Система управления человеческими ресурсами

- 4.1. Понятие системного подхода в научном исследовании
- 4.2. Применение системного подхода в научном исследовании
- 4.3. Эволюция теории управления человеческими ресурсами
- 4.4. Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами
- 4.5. Взаимосвязь человеческого и интеллектуального капитала
- 4.6. Формирование стоимости бизнеса
- 4.7. Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами
- 4.8. Международные организации в системе управления человеческими ресурсами
- 4.9. Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами
- 4.10 Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческим ресурсами.

### 4.3 Лекции/практические/семинарские 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/*
1	Тема 1. Наука управления людьми: инновационно-креативный аспект	Лекция №1 Понятие управления людьми в контексте инновационно-креативной деятельности.	ПКдпо 2.1.1, ПКдпо 2.1.2, ПКдпо 2.1.3		4
		Практическое занятие № 1 Трансформация моделей поведения человека в инновационной экономике	ПКдпо 2.1.1, ПКдпо 2.1.2, ПКдпо 2.1.3	Устный опрос, реферат,	4
2	Тема 2. Динамика численности населения и трудовая миграция.	Лекция № 2 Динамика численности населения и трудовая миграция.	ПКдпо 2.1.1, ПКдпо 2.1.2, ПКдпо 2.1.3		4
		Практическое занятие №2. Демографическая политика Российской Федерации	ПКдпо 2.1.1, ПКдпо 2.1.2, ПКдпо 2.1.3	Устный опрос, реферат,	4
3	Тема 3. Институциональные основы рынка труда	Лекция №3. Институциональные основы рынка труда	ПКдпо 2.2.1, ПКдпо 2.2.2, ПКдпо 2.2.3		4
		Практическое занятие №3 Внутренний рынок труда и его взаимосвязи	ПКдпо 2.2.1, ПКдпо 2.2.2, ПКдпо 2.2.3	Устный опрос, реферат,	4
4	Тема 4. Система управления человеческими ресурсами	Лекция №4. Система управления человеческими ресурсами	ПКдпо 2.2.1, ПКдпо 2.2.2, ПКдпо 2.2.3		4
		Практическое занятие №4 Мировой опыты в управлении человеческими ресурсами	ПКдпо 2.2.1, ПКдпо 2.2.2, ПКдпо 2.2.3	Устный опрос,	4/4
					32/4

\* - практическая подготовка

Таблица 5

**Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины**

№ п/п	№ раздела и темы	Формируемые компетенции (индикаторы)	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения
1.	Тема 1. Наука управления людьми: инновационно-креативный аспект	ПКдпо 2.1.1, ПКдпо 2.1.2, ПКдпо 2.1.3	Трансформация моделей поведения человека в инновационной экономике Формирование интеллектуально-креативных ресурсов
2.	Тема 2. Динамика численности населений и трудовая миграция.	ПКдпо 2.1.1, ПКдпо 2.1.2, ПКдпо 2.1.3	Трудовая миграция населения. Международная трудовая миграция.
3	Тема 3. Институциональные основы рынка труда	ПКдпо 2.2.1, ПКдпо 2.2.2, ПКдпо 2.2.3	Типология занятости и безработицы Новые формы занятости
4	Тема 4. Система управления человеческими ресурсами	ПКдпо 2.2.1, ПКдпо 2.2.2, ПКдпо 2.2.3	Международные организации в системе управления человеческими ресурсами Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческим ресурсами.

**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	Тема 1. Наука управления людьми: инновационно-креативный аспект	Л	Лекция с использованием средств мультимедиа Информационно-коммуникационная технология
2	Тема 2. Динамика численности населений и трудовая миграция	Л	Лекция с использованием средств мультимедиа Информационно-коммуникационная технология
3	Тема 3. Институциональные основы рынка труда	Л	Лекция с использованием средств мультимедиа Информационно-коммуникационная технология
4	Тема 4. Система управления человеческими ресурсами	Л	Лекция с использованием средств мультимедиа Информационно-коммуникационная технология

**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****Примерный перечень вопросов для устного опроса.**

1. Понятие и сущность рынка труда.
2. Функции рынка труда.
3. Субъекты и объекты рынка труда.
4. Спрос и предложение на труд.

5. Виды занятости населения.
6. Формы безработицы.
7. Причины и последствия безработицы.
8. Цель и задачи службы занятости.
9. Виды миграции человеческих ресурсов.
10. Причины и последствия миграции человеческих ресурсов.

#### **Примерная тематика рефератов**

1. Роль управления человеческими ресурсами в достижении стратегии компании.
2. Эффективные методы оценки производительности сотрудников.
3. Особенности управления человеческими ресурсами в международных компаниях.
4. Управление изменениями: роль HR в организации переходного периода.
5. Кадровое законодательство: влияние на управление человеческими ресурсами.
6. Устойчивое развитие и этика в управлении человеческими ресурсами.
7. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
8. Использование технологий в системе управления персоналом.
9. Гибкие формы занятости и их влияние на организацию.
10. Эволюция управления человеческими ресурсами.
11. Особенности организационных структур управления человеческими ресурсами.
12. Принципы управления человеческими ресурсами.
13. Регулирование занятости в трудоизбыточных регионах.
14. Инновации, занятость и безработица.
15. Глобализация и миграция населения.
16. Регулирование оплаты труда в отраслях народного хозяйства.
17. Социальная защита населения.
18. Человеческий капитал: формы и виды.
19. Методы оценки инвестиций в человеческий капитал.
20. Модели инвестиций в человеческий капитал.

#### **Перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию (зачет)**

1. Источники формирования человеческих ресурсов.
2. Теории управления человеческими ресурсами.
3. Школы управления человеческими ресурсами.
4. Методология формирования человеческих ресурсов.
5. Элементы системы управления человеческими ресурсами.
6. Принципы управления человеческими ресурсами.
7. Методы управления человеческими ресурсами.
8. Стили управления человеческими ресурсами.
9. Модели управления человеческими ресурсами.
10. Функции рынка труда.
11. Субъекты и объекты рынка труда.
12. Спрос и предложение на труд.
13. Виды занятости населения.
14. Формы безработицы.
15. Причины и последствия безработицы.
16. Виды миграции, причины и последствия.
17. Кадровая политика: цели, задачи и принципы.
18. Этапы формирования кадровой политики.
19. Кадровое планирование: цели и задачи.
20. Принципы кадрового планирования.

21. Виды планирования.
22. Формы и системы оплаты труда.
23. Принципы оплаты труда.
24. Планирование фонда оплаты труда.
25. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
26. Классификация социально-трудовых отношений.
27. Социальное партнерство и социальная защита.
28. Социальные гарантии и социальные компенсации.
29. Человеческий капитал: понятие, сущность и содержание.
30. Формы человеческого капитала.
31. Виды человеческого капитала.
32. Классификация человеческого капитала.
33. Функции инвестиций в человеческий капитал.
34. Виды и типы инвестиций в человеческий капитал.
35. Методы оценки человеческого капитала.
36. Модели инвестиций в человеческий капитал.
37. Типы стратегий управления человеческими ресурсами.
38. Виды стратегий управления человеческими ресурсами.
39. Этапы разработки и реализации стратегий управления человеческими ресурсами.
40. Виды эффективности управления человеческими ресурсами.
41. Издержки управления человеческими ресурсами.
42. Определение стоимости человеческих ресурсов.
43. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами.

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

### **1. Критерии оценки зачета:**

Оценку «зачтено» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; **Компетенции**, закреплённые за дисциплиной, **сформированы на уровне – высокий**.

Оценку «не зачтено» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил. **Компетенции**, закреплённые за дисциплиной, **не сформированы**.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **7.1 Основная литература**

1. 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, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282>
2. 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, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559924>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560094>

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 172 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561222>
2. Специалист по управлению персоналом : учебное пособие для вузов / С. А. Ваторопин [и др.] ; ответственный редактор Н. Г. Чевтаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15674-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544811>
3. Круглов, Д. В. Управление социально-трудовыми отношениями : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16746-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544938>

### **7.3 Нормативные правовые акты**

1. Конституция РФ - [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://www.constitution.ru/>
2. Гражданский кодекс РФ - [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://base.garant.ru/10164072/>

### **7.4. Интернет-ресурсы**

1. [www.mcsx.ru](http://www.mcsx.ru) – официальный сайт Министерства сельского хозяйства РФ, [Электронный ресурс] - свободный доступ.
2. [www.agro.ru](http://www.agro.ru) – агропортал сельское хозяйство в России и за рубежом, [Электронный ресурс] - свободный доступ.
3. [www.agronews.ru](http://www.agronews.ru) – новости сельского хозяйства России, [Электронный ресурс] - свободный доступ.
4. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – Росбизнесконсалтинг, информация о состоянии финансовых и торговых



рынков, [Электронный ресурс] - свободный доступ.

5. www.ptpu.ru Международный журнал «Проблемы теории и практики управления», [Электронный ресурс] - свободный доступ.

6. www.economy.gov.ru – официальный сайт Министерства экономического развития РФ, [Электронный ресурс] - свободный доступ.

## 9. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для проведения лекций, практических занятий, выполнения самостоятельной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» необходимы ПК, имеющие интегрированный пакет программ Microsoft Office for Windows со следующими приложениями (табл.9):

Таблица 9

**Перечень программного обеспечения**

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование программы	Тип программы	Автор	Год разработки
1	Все темы	WORD	текстовый процессор	Microsoft	2010
2	Все темы	POWER POINT	система по созданию презентаций	Microsoft	2010

## 10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Таблица 10

### 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 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации уч. Корп. № 1 (Лиственничная аллея, 4а), № 502	1 Проектор – 1 шт. (Инв. № 35203) 2. Стол письменный 1 шт 3 Стол двухместный 24 шт. (Инв. № 332088) 4 Доска белая– 1 шт. (Инв. № 332050) 5 Экран на электроприводе - 1 шт. (Инв. № 332049) 6. Демонстративный альбом - флипчарт- – 1 шт. (Инв. № 332078) 7.Системный блок 1 шт с монитором 8. антивандальный шкаф
учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации уч. Корп. № 1 (Лиственничная аллея, 4 а), № 513	1 Проектор – 1 шт. (Инв. № 35203) 2. Стол письменный 1 шт 3 Стол двухместный 12 шт. (Инв. № 332088) 4 Доска белая– 1 шт. (Инв. № 332050) 5 Экран на электроприводе - 1 шт. (Инв. № 332049) 6. Демонстративный альбом - флипчарт- – 1 шт. (Инв. №

	332078) 1. Системный блок 1 шт
Центральная научная библиотека имени Н.И. Железнова (Лиственничная аллея, д.2.к.1)	Читальный зал

## 11. Методические рекомендации студентам по освоению дисциплины

Необходимым условием эффективной работы студентов на практических занятиях по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» является изучение необходимого теоретического материала. При изучении каждого раздела дисциплины проводится контроль знаний с целью проверки и коррекции хода освоения теоретического материала и практических умений и навыков. Контроль знаний проводится по графику в часы практических занятий по основному расписанию. Студент обязан отчитаться по всем учебным разделам дисциплины; к промежуточной аттестации допускаются студенты, сдавшие все задания, предусмотренные программой.

Выполнение большинства практических и домашних заданий потребует от студента самостоятельного поиска информации по теме изучения.

### *Методические рекомендации к практическим занятиям*

При подготовке к практическим занятиям, обучающимся необходимо изучить основную и дополнительную литературу, рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики, ответить на контрольные вопросы. В течение практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

В ходе занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия: вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению; задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

### *Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студента*

Самостоятельная работа студентов организуется в соответствии с настоящей рабочей программой. Студент обязан в полном объеме использовать предусмотренное время для изучения вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение.

Во время самостоятельной работы студент прорабатывает материал обязательной и дополнительной учебной литературы. В случае возникновения затруднений в освоении материала студент обращается к преподавателю за разъяснением вовремя, отведенное для индивидуальных консультаций.

### *Подготовка к контрольным мероприятиям*

Текущий контроль проводится на каждом аудиторном занятии. Формы и методы текущего контроля: устное выборочное собеседование, проверка и оценка выполнения практических заданий, подготовка отчетов по заданиям для выполнения в малых группах и др.

## Виды и формы отработки пропущенных занятий

Задолженности по текущему и промежуточному контролю можно сдавать в период, установленный правилами вуза и соответствующими распоряжениями компетентных лиц:

*По посещению* – путем самостоятельного изучения вопросов и выполнения тестовых заданий по пропущенной теме.

*По выполнению контрольных заданий* – путем написания и защиты соответствующих контрольных заданий по мере их готовности.

Студент, пропустивший занятия обязан получить от преподавателя индивидуальное задание, предусмотренное учебным планом, выполнить и защитить его. Прием и защита индивидуальных заданий проводятся в часы и дни, установленные преподавателем.

Если студент не прошел текущий контроль, он продолжает учиться и имеет право проходить следующий текущий контроль по этой дисциплине. Графики пересдач составляются на кафедре. В конце семестра на основании поэтапного контроля обучения принимается решение о допуске студента к промежуточной аттестации или освобождении от нее.

К промежуточной аттестации допускаются студенты, сдавшие все задания, предусмотренные программой. Если студент имеет задолженности по текущему контролю, то до промежуточной аттестации студент не допускается и считается задолжником по этой дисциплине.

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

При разработке рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами» могут быть сформированы различные варианты тематических планов лекций и форм их проведения. При этом должна обеспечиваться координация, согласованность этих видов занятий, разграничение рассматриваемых на них вопросов. Некоторые вопросы по усмотрению автора рабочей программы в зависимости от методического обеспечения учебного процесса сгруппированы в укрупненные темы, использованы для формулировки тем дискуссий, тематических лекций. Тематика может корректироваться, уточняться.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования различных видов оценочных средств. Устные опросы целесообразно проводить во время практических занятий, а также при проведении зачета и экзамена в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала. Письменные творческие задания в форме эссе позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе. Эссе проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям.

Решение ситуационных заданий осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) студента по решению практической ситуационной управленческой задачи.

Задания, требующие изучения значительного объема материала, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. Решение ситуационных заданий с глубоким обоснованием представляются на проверку в письменном виде.

При оценке решения ситуационного задания анализируется понимание студентом конкретной ситуации, правильность выбора документов, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки теоретического материала.

Дискуссии происходят в виде обсуждения заданной темы. Требуется проявить логику изложения материала, представить аргументацию, ответить на вопросы участников дискуссии.

**Программу разработал:**

Платоновский Н.Г., к.э.н., доцент \_\_\_\_\_

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины

Б1.В.ДВ.01.02.01 «Управление человеческими ресурсами»

ОПОП ВО по направлениям подготовки

06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство  
(квалификация выпускника бакалавр)

Бесшапошным Максимом Николаевичем, доцентом кафедры политической экономики и мировой экономики РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева к.э.н., доцентом (далее по тексту рецензент), проведено рецензирование рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами» ОПОП ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство разработанной в ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева, на кафедре управления (разработчик – Платоновский Николай Геннадьевич к.э.н., доцент).

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

1. Предъявленная рабочая программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство. 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 вариативной части – Б1.В.ДВ

3. Представленные в Программе цели дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

4. В соответствии с Программой за дисциплиной «Управление человеческими ресурсами» закреплено 2 компетенции (6 индикаторов). Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» и представленная Программа способна реализовать их в объявленных требованиях.

5. Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, владеть соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

6. Общая трудоёмкость дисциплины «Управление человеческими ресурсами» составляет 2 зачётных единиц (72 часа).

7. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин и вопросам исключения дублирования в содержании дисциплин соответствует действительности. Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО и Учебного плана по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство и возможность дублирования в содержании отсутствует.

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

9. Виды, содержание и трудоёмкость самостоятельной работы студентов, представленные в Программе, соответствуют требованиям к подготовке выпускников, содержащимся во ФГОС ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеоро-

рология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

10. Представленные и описанные в Программе формы *текущей* оценки знаний (устный опрос, выполнение реферата (эссе)), соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Форма промежуточного контроля знаний студентов, предусмотренная Программой, осуществляется в форме зачета, что соответствует статусу дисциплины, как дисциплины вариативной части, ФГОС ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство.

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

12. Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено: основной литературой – 3 источника (базовый учебник), дополнительной литературой – 3 наименования, источников со ссылкой на электронные ресурсы, Интернет-ресурсы – 6 источников и соответствует требованиям ФГОС ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины соответствует специфике дисциплины «Управление человеческими 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 человеческими ресурсами».

## ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенного рецензирования можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами» ОПОП ВО по направлениям подготовки 06.03.01 Биология, 05.03.04 Гидрометеорология, 19.03.01 Биотехнология, 35.03.03 Агрохимия и агропочвоведение, 35.03.04 Агрономия, 35.03.05 Садоводство (квалификация выпускника – бакалавр), разработанная Платоновским Николаем Геннадьевичем, к.э.н., доцентом, соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям экономики, рынка труда и позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

### Рецензент:

Бесшапошный Максим Николаевич

доцент кафедры политической экономики и мировой экономики

РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, к.э.н. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.