

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.06.2026 07:57:46
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

11 июня 2026 г., протокол УМС №5

МОДУЛЬ ДИСЦИПЛИН ПРОФИЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Кадровое обеспечение развития территорий

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Государственного и муниципального управления и управления персоналом**

Учебный план b380304-ГМУ-26-3.plx
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль): Управление и аналитика в государственном и муниципальном секторе

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 64
самостоятельная работа 44

Виды контроля в семестрах:
зачет 5
контрольная работа 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
	уп	рп		
Неделя	17 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	64	64	64	64
Сам. работа	44	44	44	44
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

Ст. преподаватель, Замятина М.С.

Рабочая программа дисциплины

Кадровое обеспечение развития территорий

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1016)

составлена на основании учебного плана:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль): Управление и аналитика в государственном и муниципальном секторе

утвержденного учебно-методическим советом вуза от 11.06.2026 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Зав. кафедрой Имамвердиева М.И.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	сформировать комплекс теоретических знаний и прикладных навыков по основным аспектам кадрового планирования и процесса обеспечения персоналом на предприятии
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Философия
2.1.2	Правоведение
2.1.3	Работа в команде
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Социальное партнерство в сфере трудовых отношений
2.2.2	Экономика управления персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-2.2: Осуществляет количественный и качественный анализ и оценку состояния экономической, социальной и политической среды деятельности органов публичной власти

ПК-1.3: Применяет экономические методы для управления развитием территорий, государственным и муниципальным имуществом, бюджетированием в рамках реализации государственных программ

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	роль и место кадрового планирования в системе управления персоналом организации; разновидности кадрового планирования в организации;
3.1.2	отечественный и зарубежный опыт в области кадрового планирования на предприятии в условиях рыночной экономики;
3.1.3	методы планирования количественной и качественной потребностей в персонале, его использования, продвижения
3.2	Уметь:
3.2.1	выявлять проблемы при анализе кадрового состава предприятия; систематизировать, обобщать и представлять информацию по вопросам кадрового планирования;
3.2.2	использовать информационные технологии для решения задач по планированию человеческих ресурсов на предприятии
3.2.3	делать прогноз и осуществлять планирование потребности в персонале для организации в соответствии с ее стратегическими планами;
3.2.4	определять эффективные пути реализации стратегических планов работы с кадрами

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	<p>Раздел 1. Понятие кадрового обеспечения развития территорий; связь с региональной экономикой и социальной политикой.</p> <p>- Роль человеческого капитала в конкурентоспособности территории.</p> <p>- Цели курса и ожидаемые компетенции.</p>					

1.1	<p>Понятие кадрового обеспечения развития территорий; связь с региональной экономикой и социальной политикой.</p> <p>- Роль человеческого капитала в конкурентоспособности территории.</p> <p>- Цели курса и ожидаемые компетенции. /Лек/</p>	5	4	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.2 Э2 Э3 Э4	
1.2	<p>Понятие кадрового обеспечения развития территорий; связь с региональной экономикой и социальной политикой.</p> <p>- Роль человеческого капитала в конкурентоспособности территории.</p> <p>- Цели курса и ожидаемые компетенции. /Пр/</p>	5	8	ПК-1.3 ПК-2.2	Л2.1 Л2.3Л3.2 Э3 Э4 Э5	
1.3	<p>Понятие кадрового обеспечения развития территорий; связь с региональной экономикой и социальной политикой.</p> <p>- Роль человеческого капитала в конкурентоспособности территории.</p> <p>- Цели курса и ожидаемые компетенции. /Ср/</p>	5	17	ПК-1.3 ПК-2.2	Л2.3Л3.1 Л3.2 Э3 Э4 Э5	
	<p>Раздел 2. Теории человеческого капитала, территориального развития и локальной экономики.</p> <p>- Концепция «стейкхолдеров» в кадровой политике региона.</p> <p>- Модель «рабочие места — таланты — среда» (jobs–talent–place).</p>					
2.1	<p>Теории человеческого капитала, территориального развития и локальной экономики.</p> <p>- Концепция «стейкхолдеров» в кадровой политике региона.</p> <p>- Модель «рабочие места — таланты — среда» (jobs–talent–place). /Лек/</p>	5	6	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.2 Л1.7 Л1.8Л2.3 Э3 Э4 Э5	
2.2	<p>Теории человеческого капитала, территориального развития и локальной экономики.</p> <p>- Концепция «стейкхолдеров» в кадровой политике региона.</p> <p>- Модель «рабочие места — таланты — среда» (jobs–talent–place). /Пр/</p>	5	8	ПК-1.3 ПК-2.2	Л2.2 Э3 Э4 Э5	
2.3	<p>Теории человеческого капитала, территориального развития и локальной экономики.</p> <p>- Концепция «стейкхолдеров» в кадровой политике региона.</p> <p>- Модель «рабочие места — таланты — среда» (jobs–talent–place). /Ср/</p>	5	3	ПК-1.3 ПК-2.2	Л2.3Л3.1 Л3.2 Э3 Э4 Э5	

	<p>Раздел 3. Методы сбора и интерпретации данных (статистика, обследования работодателей, анкетирование).</p> <p>- Структура занятости, отраслевые профили, уровни квалификации.</p> <p>- Диагностика дефицитных и избыточных профессий; прогнозирование спроса на кадры.</p>					
3.1	<p>Методы сбора и интерпретации данных (статистика, обследования работодателей, анкетирование).</p> <p>- Структура занятости, отраслевые профили, уровни квалификации.</p> <p>- Диагностика дефицитных и избыточных профессий; прогнозирование спроса на кадры.</p> <p>/Лек/</p>	5	8	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.2 Л1.7Л2.1 Э1 Э2	
3.2	<p>Методы сбора и интерпретации данных (статистика, обследования работодателей, анкетирование).</p> <p>- Структура занятости, отраслевые профили, уровни квалификации.</p> <p>- Диагностика дефицитных и избыточных профессий; прогнозирование спроса на кадры.</p> <p>/Пр/</p>	5	7	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.2Л2.1 Э1 Э2	
3.3	<p>Методы сбора и интерпретации данных (статистика, обследования работодателей, анкетирование).</p> <p>- Структура занятости, отраслевые профили, уровни квалификации.</p> <p>- Диагностика дефицитных и избыточных профессий; прогнозирование спроса на кадры.</p> <p>/Ср/</p>	5	11	ПК-1.3 ПК-2.2	Л2.3Л3.1 Э1 Э2	
	<p>Раздел 4. - Демографические тренды, миграционные потоки (внутренние и внешние), старение населения.</p> <p>- Миграционная политика региона и её влияние на кадровую обеспеченность.</p> <p>- Мобильность рабочей силы, причины оттока и притока.</p>					
4.1	<p>- Демографические тренды, миграционные потоки (внутренние и внешние), старение населения.</p> <p>- Миграционная политика региона и её влияние на кадровую обеспеченность.</p> <p>- Мобильность рабочей силы, причины оттока и притока. /Лек/</p>	5	7	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.2 Л1.8Л2.1Л3.3 Э1 Э2 Э3	

4.2	<p>- Демографические тренды, миграционные потоки (внутренние и внешние), старение населения.</p> <p>- Миграционная политика региона и её влияние на кадровую обеспеченность.</p> <p>- Мобильность рабочей силы, причины оттока и притока. /Пр/</p>	5	2	ПК-1.3 ПК-2.2	Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3	
4.3	<p>- Демографические тренды, миграционные потоки (внутренние и внешние), старение населения.</p> <p>- Миграционная политика региона и её влияние на кадровую обеспеченность.</p> <p>- Мобильность рабочей силы, причины оттока и притока. /Ср/</p>	5	11	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.2Л2.3Л3.1 Э3 Э4 Э5	
	<p>Раздел 6. Система профессионального образования (колледжи, вузы), дуальное образование.</p> <p>- Механизмы непрерывного и дополнительного профессионального образования.</p> <p>- Корпоративное обучение, региональные программы переподготовки, взаимодействие учебных заведений с работодателями.</p>					
6.1	<p>Система профессионального образования (колледжи, вузы), дуальное образование.</p> <p>- Механизмы непрерывного и дополнительного профессионального образования.</p> <p>- Корпоративное обучение, региональные программы переподготовки, взаимодействие учебных заведений с работодателями. /Лек/</p>	5	2	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э4	

6.2	Система профессионального образования (колледжи, вузы), дуальное образование. - Механизмы непрерывного и дополнительного профессионального образования. - Корпоративное обучение, региональные программы переподготовки, взаимодействие учебных заведений с работодателями. /Пр/	5	3	ПК-1.3	Э4 Э6 Э7	
6.3	Система профессионального образования (колледжи, вузы), дуальное образование. - Механизмы непрерывного и дополнительного профессионального образования. - Корпоративное обучение, региональные программы переподготовки, взаимодействие учебных заведений с работодателями. /Ср/	5	1	ПК-1.3	Л1.5 Л1.6Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	
	Раздел 7. - Методики стратегического и сценарного планирования персонала в масштабе территории. - SWOT-анализ кадрового потенциала; постановка целей и KPI. - Формирование долгосрочной кадровой стратегии региона и отраслевые планы.					
7.1	- Методики стратегического и сценарного планирования персонала в масштабе территории. - SWOT-анализ кадрового потенциала; постановка целей и KPI. - Формирование долгосрочной кадровой стратегии региона и отраслевые планы. /Лек/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.1 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	
7.2	- Методики стратегического и сценарного планирования персонала в масштабе территории. - SWOT-анализ кадрового потенциала; постановка целей и KPI. - Формирование долгосрочной кадровой стратегии региона и отраслевые планы. /Пр/	5	1	ПК-1.3	Л1.10	
	Раздел 8. Механизмы привлечения и удержания специалистов					
8.1	Механизмы привлечения и удержания специалистов /Лек/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.5Л3.5 Л3.6	

8.2	Механизмы привлечения и удержания специалистов /Пр/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.10Л3.4 Э1 Э2 Э3	
8.3	Механизмы привлечения и удержания специалистов /Ср/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.3 Э3 Э4 Э5	
Раздел 9. Мотивация, оценка и развитие персонала						
9.1	Мотивация, оценка и развитие персонала /Лек/	5	2	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.3Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	
9.2	Мотивация, оценка и развитие персонала /Пр/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.1 Л1.9 Л1.10 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	
Раздел 10. Взаимодействие власти, бизнеса и общества						
10.1	Взаимодействие власти, бизнеса и общества /Лек/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.10Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	
10.2	Взаимодействие власти, бизнеса и общества /Пр/	5	1	ПК-1.3 ПК-2.2	Л1.9Л2.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	
	/Контр.раб./	5	0	ПК-1.3	Л1.2 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2	
	/Зачёт/	5	0	ПК-1.3	Л1.2 Л1.7 Л1.8Л2.1 Л2.2	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Жарковская Е. П., Бродский Б. Е., Бродский И. Б.	Антикризисное управление: [диагностика состояния организации, финансовое оздоровление организации, программа антикризисного управления, предупреждение банкротства]	Москва: Омега-Л, 2014	30
Л1.2	Кузьмина Н. М.	Кадровая политика корпорации: Монография	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1
Л1.3	Романова Е.В., Хрипко Е.Г.	Управление персоналом в органах местного самоуправления: учебно-методическое пособие	Москва: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017, электронный ресурс	1

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.4	Моисеева Е.Г.	Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2017, электронный ресурс	1
Л1.5	Щепакин М. Б., Молчан А.С.	Экономика труда: учебник	Москва: Издательство "Магистр", 2017, электронный ресурс	1
Л1.6	Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.	Экономика труда: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2019, электронный ресурс	1
Л1.7	Одегов Ю. Г., Павлова В. В., Петропавловская А. В.	Кадровая политика и кадровое планирование: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2021, электронный ресурс	1
Л1.8	Фотина Л. В., Борщевский Г. А., Горбачев А. И., Грязнова В. Н., Корниенко В. И., Мешкова И. В., Панин И. Н., Пономаренко Б. Т., Рассказова И. Н., Шувалова Н. Н.	Кадровая политика и кадровый аудит организации: Учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2021, электронный ресурс	1
Л1.9	Тебекин А. В.	Методы принятия управленческих решений: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2024, электронный ресурс	1
Л1.10	Меньшикова Г. А., Борисов А. Ф., Васильева Е. А., Волчкова Л. Т., Денисова Ю. В., Мальшев В. А., Меркурьева Ю. В., Миронова А. А., Рассказов С. В., Рубцова М. В., Санжимитупова Т. А., Пруель Н. А.	Основы государственного и муниципального управления (Public Administration): учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2024, электронный ресурс	1
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Левушкина С. В.	Кадровая политика и кадровый аудит организаций	Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014, электронный ресурс	1

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.2	Поршнев А. Г., Азоев Г. Л., Баранчев В. П., Румянцева З. П., Саломатин Н. А.	Управление организацией: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2016, электронный ресурс	1
Л2.3	Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Баткаева И. А.	Управление персоналом организации: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1
Л2.4	Воробьева, Т. В.	Управление инвестиционным проектом: учебное пособие	Москва: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2024, электронный ресурс	1
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Бакшеев С. Л., Валиуллина Л. А., Катасонов С. В., Кузнецова М. Е., Хадасевич Н. Р., Чуланова О. Л., Ширинкина Е. В.	Особенности управления персоналом в информационном обществе: учебное пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2016	33
Л3.2	Мелихов Ю.Е., Малуев П.А.	Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание): учебное пособие	Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017, электронный ресурс	1
Л3.3	Казакова Н. А.	Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017, электронный ресурс	1
Л3.4	Гвоздев В. Е., Маликов Р. Ф., Исхаков А. Р., Курунова Р. Р., Абдрафиков М. А.	Управление программными проектами: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2024, электронный ресурс	1
Л3.5	Воронина Л. И., Иванцов Г. Б.	Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2024, электронный ресурс	1
Л3.6	Тавасиева З. Р., Тогузова И. З., Гуриева Л. К., Дзагоева М. Р., Доева Ф. Н., Токаева С. К., Туасва Л. А., Хубаев Т. А.	Управление социально-экономическими системами: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2024, электронный ресурс	1
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
Э1	Федеральный портал управленческих кадров http://window.edu.ru/resource/839/78839			

Э2	Административно- управленческий портал http://www.aup.ru/
Э3	HR-Portal http://hr-portal.ru/
Э4	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики России https://gks.ru/
Э5	Ведущий портал о кадровом менеджменте http://www.hrm.ru
Э6	Сайт «Корпоративный менеджмент» http://www.cfin.ru
Э7	Федеральный портал управленческих кадров http://window.edu.ru/resource/839/78839
6.3.1 Перечень программного обеспечения	
6.3.1.1	Программы для работы с электронными документами и презентациями (например, «Microsoft Office Word», «Microsoft Office Excel», «Microsoft Office PowerPoint» и т.д.)
6.3.1.2	Программы для доступа в сеть «Интернет» (например, браузеры «Internet Explorer», «Opera», «Google Chrome», «Mozilla Firefox» и т.д.)
6.3.2 Перечень информационных справочных систем	
6.3.2.1	Гарант-информационно-правовой портал. http://www.garant.ru/
6.3.2.2	КонсультантПлюс –надежная правовая поддержка. http://www.consultant.ru/

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (доска, экран (стационарный или переносной), проектор). Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
-----	---