

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «6» апреля 2020 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института



И.о.зав. кафедрой

/К.Е. Гришин



/ Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Профессиональная мобильность трудовых ресурсов
Базовая часть

программа магистратуры

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация
магистр

Разработчик (составитель):
доцент, к.с. н., доцент



Богатырева М.Р.

Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составитель: к.с.н., доцент Богатырева М.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол «13» мая 2019 г. № 9

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень вопросов к экзамену, протокол № 9 от «6» апреля 2020 г.

И.о.заведующего кафедрой _____ /  / К.Е.Гришин /

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____,

протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине.....	12
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	21
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	35
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	35
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	36
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	36

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать факторы формирования и использования трудовых ресурсов и особенности, способствующие саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	2. Иметь системные представления об оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	
	3. Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методы прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
Умения	1. Уметь достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого потенциала персонала	ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	2. Уметь всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	
	3. Уметь: провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации,	ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие	

	- прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	трудовых ресурсов региона и отдельной организации	
Владения	1. Владеть навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	2. Владеть навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	
	3. Владеть: навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9 - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Профессиональная мобильность трудовых ресурсов» относится к базовой части.

Дисциплина (модуль) изучается на 1 курсе, в 1, 2, 3 сессии.

Целью изучения дисциплины является формирование понимания основных закономерностей и механизмов внешней и внутренней мобильности трудовых ресурсов.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплин Б1.Б.06 Иностранный язык в профессиональной сфере; Б1.Б.01 Экономика и управление человеческими ресурсами.

Дисциплина «Профессиональная мобильность трудовых ресурсов» является значимой для освоения дисциплин: Б1.Б.08 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Б1.В.06 Технология управления развитием персонала; ФТД.02 Технологии поиска работы; Б3.Б.01(Д) Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины
Профессиональная мобильность трудовых ресурсов
на 1 курсе
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических/ семинарских	2
лабораторных	8
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	3,4
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	111,6
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету (Контроль)	13

Форма контроля:

зачет __1__ курс, 2 сессия

экзамен __1__ курс, 3 сессия

В том числе:

Курсовая работа __1__ курс, 3 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Модуль 1. Теоретические основы трудовых ресурсов								
1.	Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими. 1) Сущность трудовых ресурсов. Трудоспособность и ее виды. 2) Структурный состав трудовых ресурсов. 3) Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.	1			8,6	1-4	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
2.	Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование. 1) Воспроизводство трудовых ресурсов. 2) Количественная характеристика трудовых ресурсов, их численность: показатели и источники формирования. 3) Использование трудовых ресурсов.	1		2	9	1-4	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
3.	Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества. 1) Качественная характеристика трудовых ресурсов. 2) Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост. 3) Интегральный показатель измерения			2	9	1-4	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара

	трудового потенциала. 4)Управление трудовым потенциалом общества.							
Модуль 2. Мобильность трудовых ресурсов								
4.	Человеческий капитал: сущность, основные теории и его функционирование. 1)Понятие и сущность человеческого капитала. 2)Основные теории человеческого капитала. 3)Основные виды человеческого капитала и их использование. 4)Показатель развития человеческого капитала.	1			9	1-5	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
5.	Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном размещении трудовых ресурсов. 1)Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития. 2)Основные виды трудовой мобильности. 3)Мобильность персонала внутри предприятия. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.	1	1	2	9	1-5	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара, контрольная работа
Модуль3. Миграционная политика государства								
6.	Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды 1)Сущность и причины трудовой миграции. 2)Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды. 3)Основные показатели, характеризующие	1	1	2	9	2-6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара

	миграционные процессы.							
7.	<p>Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.</p> <p>1) Сущность и основные направления миграционной политики и управления миграционными процессами.</p> <p>2) Меры, направленные на снижение эмиграции квалифицированных кадров.</p> <p>3) Программа государственной поддержки добровольного возвращения соотечественников, желающих переселиться в Россию?</p> <p>4) Совершенствование миграционного законодательства и противодействие нелегальной миграции и переизбытку гастарбайтеров.</p>				10	2-6	Вопросы семинарского занятия,	Вопросы для семинара, практическое задание
Модуль 4. Занятость населения и безработица на рынке труда								
8.	<p>Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.</p> <p>1) Формирование и эволюция взглядов на проблемы занятости. Концепция глобальной занятости.</p> <p>2) Основные принципы занятости.</p> <p>3) Критерии классификации занятых экономической деятельностью.</p> <p>4) Основные виды и формы занятости и характеризующие их показатели.</p>				9	2-6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара
9.	<p>Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.</p>				9	2-6	Вопросы семинарского занятия,	Вопросы для семинара, индивидуальное

	<p>1)Безработица, основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.</p> <p>2)Характеристика основных типов безработицы.</p> <p>3)Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.</p> <p>4)Методы оценки и показатели безработицы.</p>						индивидуальное задание	задание
10.	<p>Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.</p> <p>1)Сущность и механизм функционирования рынка труда.</p> <p>2)Спрос на труд, его эластичность и основные факторы, оказывающие на него влияние.</p> <p>3)Предложение труда и факторы, влияющие на него.</p> <p>4)Равновесие на рынке труда и условия его достижения при свободной и социально-защищенной моделях.</p> <p>5)Особенности формирования и функционирования национальной модели рынка труда.</p>	1			10	2-6	Вопросы семинарского занятия, практическое задание	Вопросы для семинара, практическое задание, тест, контрольная работа
11.	Курсовая работа				20	1-6 Также, допускается использование дополнительных источников литературы. При выборе источников курсовой работы не запрещается	Самостоятельное научное исследование студента по конкретной теме изучаемого предмета. Цель написания курсовой работы	

						<p>ссылаться на литературу советского периода, однако обязательно должны быть использованы научные труды и учебники, изданные в последние годы, в противном случае можно упустить из вида важные изменения, произошедшие в российском обществе, государстве, законодательстве.</p>	<p>– это закрепление студентом знаний, полученных в ходе учебного процесса по пройденному предмету.</p>	
	Всего часов:	6	2	8	111,6			

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	1. Знать факторы формирования и использования трудовых ресурсов и особенности, способствующие саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	Отсутствие или фрагментарные представления о факторах формирования и использования трудовых ресурсов и особенностях, способствующих саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	Сформированные знания о факторах формирования и использования трудовых ресурсов и особенностях, способствующих саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности
Второй этап (уровень)	Уметь достигать самореализации работника на предприятии и	Отсутствие или фрагментарные умения достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения	Сформированное умение достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого

	применять способы повышения творческого потенциала персонала	творческого потенциала персонала	потенциала персонала
	Владеть навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Отсутствие или фрагментарное владение навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Сформированное владение навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов

ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Иметь системные представления об оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной	Отсутствие или фрагментарные представления об оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Сформированные системные представления об оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов

	мобильности трудовых ресурсов		
Второй этап (уровень)	Уметь всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Отсутствие или фрагментарные умения всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Сформированное умение всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Отсутствие или фрагментарное владение навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Сформированное систематическое владение навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Этап (уровень) освоения	Планируемые результаты обучения (показатели)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено

компетенции	достижения заданного уровня освоения компетенций)		
Первый этап (уровень)	Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методы прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Отсутствие или фрагментарные представления о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Сформированные знания о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации
Второй этап (уровень)	Уметь: провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	Отсутствие или фрагментарные умения провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	Сформированное умение провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Отсутствие или фрагментарное владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Сформированное систематическое владения навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации

ОК-3 - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	1. Знать: факторы формирования и использования трудовых ресурсов и особенности, способствующие саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	Фрагментарные представления о факторах формирования и использования трудовых ресурсов и особенностях, способствующих саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	Неполные знания о факторах формирования и использования трудовых ресурсов и особенностях, способствующих саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о факторах формирования и использования трудовых ресурсов и особенностях, способствующих саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	Сформированные систематические знания о факторах формирования и использования трудовых ресурсов и особенностях, способствующих саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности
Второй этап (уровень)	Уметь достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого потенциала персонала	Фрагментарные умения достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого	В целом успешные, но не системные умения достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы умения достигать самореализации работника на предприятии и применять способы	Сформированные умения достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения

		потенциала персонала	творческого потенциала персонала	повышения творческого потенциала персонала	творческого потенциала персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Фрагментарное владение навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	В целом успешное, но не систематическое владение навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Успешное и систематическое владение навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов

ОПК-4 - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Иметь системные представления об оценке задач повышения	Фрагментарные представления об оценке задач	Неполные знания об оценке задач повышения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированные системные представления об

	эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	знания об оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов
Второй этап (уровень)	Уметь всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Фрагментарные умения всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	В целом успешные, но не системные умения всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы умения всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Сформированные умения всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала в	Фрагментарное владение навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и	В целом успешное, но не систематическое владение навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения	Успешное и систематическое владение навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения

	процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов
--	---	--	---	---	---

ОПК-9 - способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Фрагментарные представления о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Неполные знания о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Сформированные систематические знания о методах количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методах прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации

				организации	
Второй этап (уровень)	Уметь: провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	Фрагментарные умения проводить количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	В целом успешные, но не системные умения провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы умения провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	Сформированные умения провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Фрагментарное владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	В целом успешное, но не систематическое владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	Успешное и систематическое владение навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	1. Знать факторы формирования и использования трудовых ресурсов и особенности, способствующие саморазвитию в области профессиональной трудовой мобильности	ОК-3	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы зачета, вопросы экзамена
	2. Иметь системные представления об оценке задач повышения эффективности использования и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	ОПК-4	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы зачета, вопросы экзамена
	3. Знать: методы количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - методы прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы зачета, вопросы экзамена
2-й этап Умения	Уметь достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого потенциала персонала	ОК-3	индивидуальное задание
	2. Уметь всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и	ОПК-4	индивидуальное задание

	развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов		
	3. Уметь: провести количественную и качественную оценку трудовых ресурсов региона и организации, - прогнозировать общие тенденции движения трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9	индивидуальное задание
3-й этап Владения (навыки/опыт деятельности)	1. Владеть навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	ОК-3	Практическое задание
	2. Владеть навыками системного рассмотрения и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала в процессе профессиональной мобильности трудовых ресурсов	ОПК-4	Практическое задание
	3. Владеть: навыками количественной и качественной оценки трудовых ресурсов региона и организации; - прогнозирования общих тенденций движения трудовых ресурсов региона и организации	ОПК-9	Практическое задание

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Занятие № 1

Что такое трудовые ресурсы?

В чем заключается трудоспособность населения?

Опишите виды трудоспособности?

Каков структурный состав трудовых ресурсов?

Назовите основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами?

Занятие № 2

По каким критериям можно характеризовать воспроизводство трудовых ресурсов?

Как характеризуются показатели качества и количества трудовых ресурсов в организации?

Как использовать трудовые ресурсы?

Занятие № 3

В чем сущность человеческого капитала.

Каковы основные теории человеческого капитала.

Какие основные виды человеческого капитала вам знакомы?

Что является показателем развития человеческого капитала.

Занятие № 4

Сущность и причины трудовой миграции.

Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.

Основные показатели, характеризующие миграционные процессы.

Занятие № 5

Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.

Основные виды трудовой мобильности.

Мобильность персонала внутри предприятия. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.

Занятие № 6

Каковы причины трудовой миграции.

Виды миграции.

Показатели миграционных процессов.

Критерии оценки ответа на контрольный вопрос:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Уровни оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Примеры индивидуальных заданий для аудиторной и самостоятельной работы

Задание 1.

Основная часть: Написать эссе на одну из выбранных тем

- 1) Основные источники формирования трудовых ресурсов;
- 2) Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов;
- 3) Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.
- 4) Основные виды трудовой мобильности.
- 5) Мобильность персонала внутри предприятия. Тенденции развития движения трудовых ресурсов

Дополнительная часть:

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

Задание 2.

Основная часть:

- 1) Решение кейса «Заветная формула успеха».
- 2) На начало года численность наличного населения города составила 460 тыс. чел., в том числе временно проживающих – 5,4 тыс.чел.; временно отсутствовало – 7,2 тыс. чел.

В течение года:

- родилось – 4,6 тыс. чел.;
- умерло – 7,2 тыс. чел.;
- прибыло на постоянное жительство – 2,5 тыс. чел.;
- выбыло на постоянное жительство – 4 тыс. чел.;
- зарегистрировано 3,5 тыс. браков;
- зарегистрировано 2,2 тыс. разводов.

Формулировка задания. Определите следующее:

1. Численность постоянного населения на начало и конец года.
2. Коэффициенты:
 - рождаемости;
 - смертности;
 - естественного прироста;
 - прибытия;
 - выбытия;
 - миграции;
 - общего прироста постоянного населения;
 - брачности;
 - разводимости;
 - жизненности.

Дополнительная часть:

Приведите примеры фирменного стиля любой крупной компании.

Критерии оценивания индивидуального задания:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики	зачтено
Задание не выполнено, или не в полном объеме, фрагментарно и содержит существенные недочеты	не зачтено

Пример практического задания

Задание 3.

1. Охарактеризовать безработицу в республике Башкортостан, назвать основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.

2. *Формулировка задания.* Определите уровень безработицы в стране.

Численность населения страны - 23 млн. человек.

Из них 9 млн. находится в трудоспособном возрасте.

Безработица в стране характеризуется следующими данными:

350 тыс. человек потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете на бирже труда

420 тыс. человек – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях. На бирже труда не зарегистрированы.

50 тыс. человек - деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти.

Критерии оценивания практического задания:

Критерии оценивания	оценки
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы или есть недочеты в дополнительной части	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, фрагментарно, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

Задания для рубежного контроля

Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 20 мин.).

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «трудовые ресурсы»?
 - 1) персонал;
 - 2) кадры;
 - 3) человеческий капитал;
 - 4) трудовой потенциал;
 - 5) люди;
 - 6) рабочая сила.

2. Что такое трудовые ресурсы?
 - 1) запас трудовых возможностей у людей
 - 2) всех тех, кто участвует в трудовом процессе
 - 3) всех желающих участвовать в трудовом процессе
 - 4) работающих в основных цехах
 - 5) рабочих сдельщиков

3. К основным источникам формирования трудовых ресурсов относятся:
 - 1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте
 - 2) работающие подростки.
 - 3) работающие пенсионеры
 - 4) инвалиды
 - 5) студенты очной формы обучения
 - 6) лица, не достигшие возраста 16 лет
 - 7) лица, занятые в теневом секторе экономики

4. Специфический человеческий капитал – это:
 - 1) капитал, которым человек не может воспользоваться
 - 2) капитал, который унаследован человеком в специфических экономических условиях;
 - 3) знания, умения и навыки, которые могут быть реализованы только в конкретной фирме;
 - 4) уникальные природные способности человека;
 - 5) деньги, полученные незаконным выявлением типов корпоративной культуры;

5. Чтобы побудить мобильных работников выполнять скверную или очень опасную работу, можно использовать:
принуждение, насилие;

- a) денежную компенсацию;
 - b) обман;
 - c) моральное, психологическое воздействие;
- все перечисленное

6. Основные виды трудовой мобильности:

- 1) горизонтальная;
- 2) сезонная;
- 3) вертикальная;
- 4) временная;
- 5) постоянная;
- 6) региональная.

7. Миграция трудовых ресурсов это:

- 1) въезд в страну граждан других стран;
- 2) выезд из страны граждан других стран;
- 3) движение трудовых ресурсов из одной страны в другую;
- 4) возвращение в страну ранее выехавших из неё граждан.

8. Основной составляющей трудового миграционного потока в Европе являются:

- 1) беженцы;
- 2) низкоквалифицированные работники;
- 3) высококвалифицированные работники;
- 4) студенты.

9. Наиболее существенные социально-экономические потери страна-донор несёт от:

- 1) «утечки умов»;
- 2) миграции неквалифицированных работников;
- 3) нелегальной иммиграции;
- 4) лиц, просящих убежища в других странах.

10. Российская миграционная политика предполагает, в первую очередь:

- 1) гарантии защиты и поддержки трудящихся - иммигрантов в России;
- 2) реализацию гражданами РФ прав на свободу перемещения;
- 3) обеспечение беспрепятственного въезда в РФ иностранной рабочей силы;
- 4) ограничение выезда из РФ трудоспособного населения.

11. Что является лишним в перечне политики государства в области занятости?

- 1) переподготовка;
- 2) содействие во временном трудоустройстве;

- 3) общественные работы;
- 4) привлечение к уголовной ответственности.

12. Безработица, возникающая по причине невостребованности специальности в связи с ее устареванием, называется:

- 1) фрикционная;
- 2) структурная;
- 3) частичная;
- 4) процентная.

13. Занятость населения:

- 1) отсутствие свободного времени
- 2) деятельность граждан, необходимая для своих и общественных потребностей
- 3) отсутствие экономической свободы
- 4) безработица

14. Рынок труда:

- 1) продажа трудовых вакансий
- 2) спрос фирм на работников
- 3) система социально – трудовых отношений
- 4) аукцион трудовых затрат

15. К целевым подсистемам управления в системе управления организацией относятся управление ...

- 1) ресурсами
- 2) стандартизацией
- 3) транспортным обслуживанием производства
- 4) развитием производства
- 5) обеспечением качества продукции

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 15 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

Критерии оценки:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

Задания для контрольной работы:

Тематика контрольных работ:

- 1.Профессиональная мобильность сотрудников организации
- 2.Влияние профессиональной мобильности сотрудников на эффективность деятельности организации
- 3.Регулирование профессиональной мобильности персонала

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает три части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля), основную (разбор ситуации, или решение кейса) и дополнительную. Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы:

Вводная (начальная) часть

Используя известные вам критерии оценки профессиональной мобильности, охарактеризуйте профессиональную мобильность сотрудников организации, в которой вы работаете.

Основная часть:

Решение кейса «Профессиональная мобильность»

Дополнительная часть:

Оцените влияние мобильности трудовых ресурсов на эффективность организации в которой вы работаете.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в вводной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы или имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответа, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено

Промежуточный контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением промежуточного контроля (зачета) по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению промежуточного контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины. Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценивание
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено

Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено
--	------------

Перечень вопросов для зачета

1. Сущность трудовых ресурсов. Трудоспособность и ее виды.
2. Структурный состав трудовых ресурсов.
3. Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.
4. Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов, их численность: показатели и источники формирования.
5. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост.
6. Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.
7. Основные виды трудовой мобильности.
8. Внутрифирменная мобильность трудовых ресурсов. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.
9. Характеристика горизонтальной и вертикальной внутрифирменной мобильности персонала
10. Сущность и причины трудовой миграции.
11. Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.
12. Сущность и основные направления миграционной политики и управления миграционными процессами.
13. Роль государственных служб в системе занятости населения.
14. Направления государственной политики занятости на рынке труда.
15. Основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
16. Модели рынка труда

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Итоговый контроль по дисциплине проводится в виде экзамена.

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Структура экзаменационного билета: экзаменационный билет содержит 2 вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности знаниевой компоненты компетенций ОК-3, ОПК-4, ОПК-9.

Образец экзаменационного билета:

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» Программа подготовки: «Управление деловой карьерой персонала»
Институт экономики, финансов и бизнеса Кафедра «Социология труда и экономика предпринимательства»	Заочная форма обучения Дисциплина «Профессиональная мобильность трудовых ресурсов»

Экзаменационный билет № 1

1. Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития
2. Деловая карьера, ее виды и этапы.

Зав. кафедрой

У.А. Назарова

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

Критерии оценивания:

«Отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

«Хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

«Удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

«Неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном

знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Перечень вопросов для экзамена

1. Сущность трудовых ресурсов. Трудоспособность и ее виды.
2. Структурный состав трудовых ресурсов.
3. Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.
4. Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов, их численность: показатели и источники формирования.
5. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост.
6. Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.
7. Основные виды трудовой мобильности.
8. Внутрифирменная мобильность трудовых ресурсов. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.
9. Характеристика горизонтальной и вертикальной внутрифирменной мобильности персонала
10. Сущность и причины трудовой миграции.
11. Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.
12. Сущность и основные направления миграционной политики и управления миграционными процессами.
13. Роль государственных служб в системе занятости населения.
14. Направления государственной политики занятости на рынке труда.
15. Основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
16. Модели рынка труда
17. Безработица, основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.
18. Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.
19. Спрос на труд, его эластичность и основные факторы, оказывающие на него влияние.
20. Предложение труда и факторы, влияющие на него.
21. Характеристика понятий “трудовая деятельность” и “трудовое поведение”.
22. Структура и формы трудового поведения.
23. Деловая карьера, ее виды и этапы.
24. Система служебно-профессионального продвижения и его этапы.
25. Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва.

Курсовая работа – одна из форм промежуточной оценки уровня сформированности компетенций. Курсовая работа пишется по теме, выбранной студентом самостоятельно. Перечень тем разрабатывается преподавателем.

Критерии оценивания курсовой работы

Устанавливаются следующие критерии оценки курсовой работы:

- оценка **«отлично»** может быть выставлена тем студентам, которые всесторонне и глубоко раскрыли тему, правильно оформили работу, успешно защитили и ответили на дополнительные вопросы;

- оценка **«хорошо»** может быть выставлена тем студентам, которые достаточно широко раскрыли тему, достаточно хорошо оформили работу, достаточно успешно защитили и достаточно хорошо ответили на дополнительные вопросы;

- оценка **«удовлетворительно»** может быть выставлена тем студентам, которые раскрыли тему в объёме основного учебника, оформили работу с небольшими ошибками, удовлетворительно защитили и ответили не на все вопросы;

- оценка **«неудовлетворительно»** может быть выставлена тем студентам, которые не раскрыли тему, оформили работу с ошибками, не смогли защитить работу и ответить на дополнительные вопросы

Темы курсовых работ

1. Сущность трудовых ресурсов. Трудоспособность и ее виды.
2. Структурный состав трудовых ресурсов.
3. Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.
4. Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов, их численность: показатели и источники формирования.
5. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост.
6. Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.
7. Основные виды трудовой мобильности.
8. Внутрифирменная мобильность трудовых ресурсов. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.
9. Характеристика горизонтальной и вертикальной внутрифирменной мобильности персонала
10. Сущность и причины трудовой миграции.
11. Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.
12. Сущность и основные направления миграционной политики и управления миграционными процессами.
13. Роль государственных служб в системе занятости населения.
14. Направления государственной политики занятости на рынке труда.
15. Основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
16. Модели рынка труда

17. Безработица, основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.
18. Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.
19. Спрос на труд, его эластичность и основные факторы, оказывающие на него влияние.
20. Предложение труда и факторы, влияющие на него.
21. Характеристика понятий “трудовая деятельность” и “трудовое поведение”.
22. Структура и формы трудового поведения.
23. Деловая карьера, ее виды и этапы.
24. Система служебно-профессионального продвижения и его этапы.
25. Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Развитие системы трудовой адаптации миграционных потоков на региональных рынках труда : монография / М.В. Полякова, Е.К. Самраилова, П.И. Ананченкова, С.А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 194 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9325-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469681>

2. Гребенюк, А.А. Трудовая миграция и экономическое развитие : последствия и система показателей=Labour migration and economic development: consequences and system of indicators / А.А. Гребенюк ; Высшая школа современных социальных наук (факультет) МГУ имени М.В. Ломоносова. – Москва : Креативная экономика, 2017. – 252 с. : табл., граф., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498959>

Дополнительная литература:

3. Демография: учебное пособие (практикум) : [16+] / сост. О.В. Симен-Северская ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 92 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596202>

4. Гребенюк, А.А. Трудовая миграция и экономическое развитие: последствия и система показателей [Электронный ресурс] : монография / А.А. Гребенюк. — Электрон. дан. — Москва : Креативная экономика, 2017. — 252 с.

— Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/97368>

5. Развитие системы трудовой адаптации миграционных потоков на региональных рынках труда : монография / М.В. Полякова, Е.К. Самраилова, П.И. Ананченкова, С.А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 194 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9325-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469681>

6. Домрачева, Т.В. Демография : учебное пособие / Т.В. Домрачева, В.П. Шалаев ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2018. – 80 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486992>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	https://elib.bashedu.ru/
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com/
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	http://elibrary.ru/
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	https://dlib.eastview.com/
6.	Taylor and Francis	http://www.tandf
7.	Сайт международной ассоциации конфликтологов и журнала «Конфликтология»	www.confstud.ru
8.	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления

образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Лекции</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Практические/семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115 , 118</p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq,</p>

		колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге
--	--	---