


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 12 от «8» июня 2018 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  У.А.Назарова

 /Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Профессиональная мобильность трудовых ресурсов  
Базовая часть

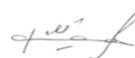
**программа магистратуры**

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Программа  
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация  
магистр

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



Богатырева М.Р.

Для приема: 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель: Богатырева М.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства\_ протокол от «\_8\_»\_июня\_2018\_г. №\_12\_

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол №\_6\_ от «\_18\_»\_января\_2019\_г.

И.о. заведующего кафедрой \_\_\_\_\_ / Назарова У.А.

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.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

## 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 .....	34
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	34
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	34
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	35

# 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	<b>ОК-3</b> - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
	2. Знать методики способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<b>ОПК-4</b> - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
	3. Знать способы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>ОПК-9</b> - 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	<b>ОК-3</b> - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
	2. Уметь разрабатывать и внедрять задачи для повышения эффективности использования и развития персонала	<b>ОПК-4</b> - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
	3. Уметь проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие	<b>ОПК-9</b> - способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

	трудовых ресурсов региона и отдельной организации		
Владения	1. Владеть навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	<b>ОК-3</b> - готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	
	2. Владеть навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	<b>ОПК-4</b> - способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	
	3. Владеть навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>ОПК-9</b> - 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

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
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
<b>Модуль 1. Теоретические основы трудовых ресурсов</b>								
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			9	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.			2	9	1-4	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара

	3)Интегральный показатель измерения трудового потенциала. 4)Управление трудовым потенциалом общества.							
<b>Модуль 2. Мобильность трудовых ресурсов</b>								
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
<b>Модуль3. Миграционная политика государства</b>								
6.	Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды 1)Сущность и причины трудовой миграции. 2)Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.	1	1	2	9	2-6	Вопросы семинарского занятия	Вопросы для семинара



	3)Основные показатели, характеризующие 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
<b>Модуль 4. Занятость населения и безработица на рынке труда</b>								
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,

	<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	индивидуальное 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>	
	<b>Всего часов:</b>	6	2	8	112			

#### 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	Сформированное умение достигать самореализации работника на предприятии и

	применять способы повышения творческого потенциала персонала	предприятия и применять способы повышения творческого потенциала персонала	применять способы повышения творческого потенциала персонала
	Владеть навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Отсутствие или фрагментарные владение навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Сформированное владение навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию 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)	Знать методики способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности	Отсутствие или фрагментарные представления о способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Сформированные знания о способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала

	использования и развития персонала		
Второй этап (уровень)	Уметь разрабатывать и внедрять задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Отсутствие или фрагментарные умения разрабатывать и внедрять политику обучения и развития профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития профессиональной мобильности трудовых ресурсов
Третий этап (уровень)	Владеть навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	Отсутствие или фрагментарное владение навыками разработки политики обучения и развития персонала организации.	Сформированное систематическое владение навыками разработки политики обучения и развития персонала организации.

**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	
		Не зачтено	Зачтено

Первый этап (уровень)	Знать способы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Отсутствие или фрагментарные представления о способах воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Сформированные знания о способах воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
Второй этап (уровень)	Уметь проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Отсутствие или фрагментарные умения проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Сформированное умение проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Отсутствие или фрагментарное владение навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Сформированное систематическое владения навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной 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 повышения	Сформированные умения достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого



		потенциала персонала	творческого потенциала персонала	творческого потенциала персонала	потенциала персонала
Третий этап (уровень)	Владеть навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Фрагментарное владение навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	В целом успешное, но не систематическое владение навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	Успешное и систематическое владение навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию 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)	Знать методики способности всесторонне	Фрагментарные представления о методике	Неполные знания о методике способности всесторонне	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированные систематические знания о методике

	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	знания о методике способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
Второй этап (уровень)	Уметь разрабатывать и внедрять задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Фрагментарные умения разрабатывать и внедрять задачи повышения эффективности использования и развития персонала	В целом успешные, но не системные умения разрабатывать и внедрять задачи повышения эффективности использования и развития персонала	В целом успешные, но содержащее отдельные пробелы умения разрабатывать и внедрять политику обучения и развития профессиональной мобильности трудовых ресурсов	Сформированные умения разрабатывать и внедрять задачи повышения эффективности использования и развития персонала в
Третий этап (уровень)	Владеть навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	Фрагментарное владение навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	В целом успешное, но не систематическое владение навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	Успешное и систематическое владение навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала

**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 способы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Фрагментарные представления о способах воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Неполные знания о способах воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о способах воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Сформированные систематические знания о способах воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации
Второй этап (уровень)	Уметь проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Фрагментарные умения проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	В целом успешные, но не системные умения проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Сформированные умения проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации

	развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	ресурсы региона и отдельной организации	развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	ресурсы региона и отдельной организации
Третий этап (уровень)	Владеть навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Фрагментарное владение навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	В целом успешное, но не систематическое владение навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	Успешное и систематическое владение навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной 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	<b>ОК-3</b>	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы зачета, вопросы экзамена
	2. Знать методики способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<b>ОПК-4</b>	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы зачета, вопросы экзамена
	3. Знать способы воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>ОПК-9</b>	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы зачета, вопросы экзамена
2-й этап Умения	2. Уметь достигать самореализации работника на предприятии и применять способы повышения творческого потенциала персонала	<b>ОК-3</b>	индивидуальное задание
	2. Уметь разрабатывать и внедрять задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<b>ОПК-4</b>	индивидуальное задание

	3. Уметь проводить оценку воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>ОПК-9</b>	индивидуальное задание
3-й этап Владения (навыки/опыт деятельности)	1. Владеть навыками и способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при профессиональном передвижении трудовых ресурсов	<b>ОК-3</b>	Практическое задание
	2. Владеть навыками рассматривания и оценивания задач повышения эффективности использования, и развития персонала	<b>ОПК-4</b>	Практическое задание
	1. Владеть навыками оценки воздействия макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	<b>ОПК-9</b>	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 выявлению 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) гереподготовка;

- 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 10 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 рубежного контроля**

#### **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 объёме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	не зачтено

### Итоговый контроль по дисциплине

#### Описание методики оценивания:

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.

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

### *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 проверки и оценки усвоенных знаний. 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 объеме основного учебника, оформили работу с небольшими ошибками, удовлетворительно защитили и ответили 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. Морозова, Н.И. Социально-демографические основы социальной политики : учебное пособие / Н.И. Морозова, О.А. Браун, М.Г. Аркузин ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. - 158 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-2055-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481583>
2. Воробьева, О.Д. Практикум по статистике населения и демографии [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.Д. Воробьева, А.В. Багат, Т.А. Долбик-Воробей. — Электрон. дан. — Москва : Финансы и статистика, 2011. — 272 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/5318>

#### Дополнительная литература:

3. Иванов, Г.С. Влияние внешней трудовой миграции на структуру социально-трудовых отношений в Российской Федерации : монография / Г.С. Иванов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 155 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 137-147 - Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429878>
4. Международно-правовое регулирование трудовой миграции. Программа курса [Электронный ресурс] / сост. Д.К. Бекашев, Д.В. Иванов. — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2014. — 70 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/68666>
5. 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>
6. 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>

### 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»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
6.	Taylor and Francis	<a href="http://www.tandf">http://www.tandf</a>
7.	Сайт международной ассоциации конфликтологов и журнала «Конфликтология»	<a href="http://www.confstud.ru">www.confstud.ru</a>
8.	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>

**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.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
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 .	Лекции	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.

		<p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 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.</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> №№ 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.</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы:</b> 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте НР, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p><b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования:</b> 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, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>