

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Панарин Андрей Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:19  
Уникальный программный ключ:  
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«Московский психолого-социальный университет»**  
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)  
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

**Принято:**

Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.

Протокол №5

## **Факультет экономики и права**

### **Рабочая программа учебной дисциплины**

### **Трудовая мобильность персонала**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры экономики и управления

Москва 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) .....	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	14
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Трудовая мобильность персонала».....	18
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	18
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	21
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	22
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся. ....	22
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	25
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	27
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	28
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	28
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	32
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	32
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	32
10.2. Электронно-библиотечная система.....	33
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	33
10.4. Информационные справочные системы.....	33
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	33
12. Лист регистрации изменений .....	35

## **1. Аннотация к дисциплине**

Рабочая программа дисциплины «Трудовая мобильность персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Трудовая мобильность персонала». Дисциплина дает целостное представление о теоретических подходах и практической реализации трудовой мобильности сотрудников организации.

### **Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре для очной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой; на 5 курсе в 9 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой; на 5 курсе в 10 семестре для заочной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой.

### **Цель изучения дисциплины:**

- сформировать у будущих бакалавров управления персоналом целостное представление о теоретических подходах и практической реализации трудовой мобильности сотрудников организации.

### **Задачи:**

- освоение студентами феномена человеческого капитала: сущность, основные теории и его функционирование изучение основных классификаций финансовых рисков;
- формирование теоретических представлений о миграция трудовых ресурсов;
- формирование знаний о рынке труда как регуляторе занятости и безработицы.

### **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ОПК-3 - Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесенного с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ОПК-3	Способность разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Знает стратегии управления персоналом	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-3.2. Знает методики документационного сопровождения управления персоналом	
		ОПК-3.3. Умеет организовывать работу с кадровым резервом	
		ОПК-3.4. Умеет формулировать предложения по разработке и реализации проектов по мотивации персонала	
		ОПК-3.5. Владеет современными технологиями управления поведением персонала	

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

### 3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	40	44	16
Аудиторная работа (всего):	40	44	16
в том числе:			
Лекции	16	16	8
семинары, практические занятия	24	28	8
лабораторные работы			

Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	104	100	124
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт с оценкой			4

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

**для очной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Тема 1. Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими.	8	14	2		2		10			Опрос
2	Тема 2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование.	8	14	2		2		10			Коллоквиум
3	Тема 3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества.	8	14	2		2		10			Опрос
4	Тема 4. Человеческий капитал: сущность, основные теории и его функционирование.	8	14	2		2		10			Коллоквиум
5	Тема 5. Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном размещении трудовых ресурсов.	8	14	2		2		10			Опрос
6	Тема 6. Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины,	8	14	2		2		10			Опрос

	виды.									
7	Тема 7. Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.	8	14	2		2		10		Коллоквиум
8	Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.	8	14	2		2		10		Опрос
9	Тема 9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.	8	12			2		10		Коллоквиум
10	Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	8	20			6		14		Опрос
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>16</b>		<b>24</b>		<b>104</b>		<b>Зачёт с оценкой</b>

**для очно-заочной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа	
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Тема 1. Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими.	9	14	2		2		10		Опрос
2	Тема 2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование.	9	14	2		2		10		Коллоквиум
3	Тема 3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал	9	14	2		2		10		Опрос

	общества.									
4	Тема 4. Человеческий капитал: сущность, основные теории и его функционирование.	9	14	2		2		10		Коллоквиум
5	Тема 5. Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном размещении трудовых ресурсов.	9	14	2		2		10		Опрос
6	Тема 6. Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды.	9	14	2		2		10		Опрос
7	Тема 7. Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.	9	14	2		2		10		Коллоквиум
8	Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.	9	14	2		2		10		Опрос
9	Тема 9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.	9	16			6		10		Коллоквиум
10	Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	9	16			6		10		Опрос
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>16</b>		<b>28</b>		<b>100</b>		<b>Зачёт с оценкой</b>

**для заочной формы обучения**

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				

1	Тема 1. Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими.	10	8	2			12			Опрос
2	Тема 2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование.	10	8	2			12			Коллоквиум
3	Тема 3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества.	8	8	2			12			Опрос
4	Тема 4. Человеческий капитал: сущность, основные теории и его функционирование.	8	8	2			12			Коллоквиум
5	Тема 5. Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном размещении трудовых ресурсов.	8	8			2	12			Опрос
6	Тема 6. Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды.	8				2	12			Опрос
7	Тема 7. Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.	8	8			2	12			Коллоквиум
8	Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.	8	8			2	12			Опрос
9	Тема 9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.	8	8				14			Коллоквиум
10	Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	8	8				14			Опрос
	<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>124</b>			<b>Зачёт с оценкой (4)</b>

## 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

### Тема 1. Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими.

#### *Содержание лекционного занятия*

Сущность трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория и их взаимосвязь с совокупной рабочей силой и совокупным работником, экономически активным населением, занятостью и безработицей. Экономически неактивное

население и его составляющие.

Трудоспособное и экономически активное население. Деление трудовых ресурсов на фактические и потенциальные. Трудоспособность и ее виды: общая, профессиональная, специальная, полная и неполная (ограниченная, частичная).

Структурный состав трудовых ресурсов, экономически активного населения и занятых по возрастным группам, полу, уровню образования и видам экономической деятельности, месту жительства. Молодежная группа трудовых ресурсов и ее характерные черты: необходимость профессиональной ориентации, отсутствие опыта, высокая мобильность. Группы трудовых ресурсов в пенсионном возрасте и привлечение их к трудовой деятельности. Показатели, характеризующие структуру трудовых ресурсов по уровню образования: удельный вес специалистов со средним и высшим образованием в экономически активном населении. Численность студентов и учащихся, средняя продолжительность общеобразовательного обучения и профессиональной подготовки молодежи.

Общие подходы к процессу управления трудовыми ресурсами. Основные принципы и теории управления трудовыми ресурсами.

*Содержание практического занятия*

1. Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.
2. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
3. Показатели, характеризующие структуру трудовых ресурсов
4. Каковы основные принципы и теории управления трудовыми ресурсами

## **Тема 2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование.**

*Содержание лекционного занятия*

Воспроизводство трудовых ресурсов как составная часть воспроизводства населения и всего общественного производства. Особенности проявления основных составляющих процесса воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение (размещение) и использование (потребление).

Естественные и общественные аспекты формирования трудовых ресурсов: здоровье, обучение, профессиональная подготовка и усилия семьи и общества, создание и развитие социальной и производственной инфраструктуры (здравоохранение, образование, жилищно-коммунальное хозяйство, транспорт). Усилия и ответственность трудоспособных членов общества в поддержании и постоянном повышении способностей к трудовой деятельности.

Необходимость профессиональной переориентации и территориального перераспределения трудовых ресурсов и возникающие при этом трудности.

Источники формирования трудовых ресурсов и факторы, влияющие на них. Количественные характеристики трудовых ресурсов. Верхняя граница трудоспособного возраста и ее зависимость от образа и продолжительности жизни населения и других факторов. Нормативная трудовая активность и продолжительность трудовой жизни, и их зависимость от нормативных актов.

Реальная трудовая активность и продолжительность трудовой жизни и их зависимость от здоровья, условий труда, его безопасности и др.

Показатели количественной характеристики трудовых ресурсов: численность трудовых ресурсов, их рост; темпы роста и темпы прироста; численность занятых; их рост и темпы прироста.

Использование трудовых ресурсов и его показатели. Невозможность длительного сохранения трудовых ресурсов на надлежащем уровне без их использования.

*Содержание практического занятия*

1. В чем заключается особенность проявления основных составляющих процесса воспроизводства трудовых ресурсов
2. Каковы источники формирования трудовых ресурсов и факторы, влияющие на них.

### **Тема 3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества.**

#### *Содержание лекционного занятия*

Качественная характеристика трудовых ресурсов и ее основные составляющие: здоровье, уровень образования, профессиональной подготовки, квалификации, творческие способности, мотивированность, трудовая активность и мобильность.

Сущность трудового потенциала. Трудовой потенциал как отражение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Факторы, влияющие на рост трудового потенциала.

Основные виды трудового потенциала. Трудовой потенциал работника, коллектива (организации), общества в целом и, характеризующие их, система показателей.

Оценка трудового потенциала. Интегральный показатель измерения трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) и его составляющие базовые показатели долгожития, образования и материального благополучия.

Управление трудовым потенциалом и его использованием. Основные факторы, оказывающие влияние на формирование, распределение трудового потенциала и его эффективное использование. Разработанная ИЭ АН система показателей, характеризующих уровень использования трудового потенциала.

#### *Содержание практического занятия*

1. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост.
2. Интегральный показатель измерения трудового потенциала.

### **Тема 4. Человеческий капитал: сущность, основные теории и его функционирование.**

#### *Содержание лекционного занятия*

Человеческий капитал как форма функционирования качественной составляющей трудовых ресурсов. Понятие и сущность человеческого капитала: талант и приобретенные знания, умения, производственный опыт и их накопление. Человеческий капитал как составляющая часть совокупного капитала.

Основные теории человеческого капитала, разработанные Т. Шульцем, Г. Беккером, Д. Минцером. Формирование двухсекторной модели постиндустриальной экономики: создание человеческого капитала и производство материальных благ, и приоритет первого над вторым. Сопоставление инвестиции в «человека», трудовые ресурсы и получаемого дохода.

Основные виды человеческого капитала: общие и специфические; и соответствующие инвестиции в него. Инвестиции государства, бизнеса, семьи и самого работника, их роль в воспроизводстве человеческого капитала.

Функционирование накопленного человеческого капитала. Проблемы его эффективного использования и возникающие при этом положительные экстерналии Р. Лукаса; необходимость государственного финансирования подготовки человеческого капитала. Преодоление негативных тенденций в создании и реализации человеческого капитала в России. Причины потерь части человеческого капитала в 90-е гг. XX в. и отъезда молодых российских ученых и специалистов за рубежом. Социально-экономические последствия «утечки мозгов» и предпринимаемые меры, направленные на ее снижение.

Показатель развития человеческого капитала. Доля затрат на здравоохранение, образование, отдых и другие расходы, связанные с воспроизводством работника, в общей сумме затрат. Доля человеческого капитала в национальном богатстве. Недостатки в объективной и достоверной оценке человеческого капитала.

Возрастание роли человеческого капитала в условиях инновационной экономики.

#### *Содержание практического занятия*

1. Основные теории человеческого капитала.
2. Основные виды человеческого капитала и их использование.

### **Тема 5. Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном**

## **размещении трудовых ресурсов.**

### *Содержание лекционного занятия*

Мобильность трудовых ресурсов: понятие, сущность; как одна из характеристик трудоспособного населения; как форма проявления его перераспределения. Степень мобильности и факторы, влияющие на нее, в т.ч. способность работника адаптироваться к новым условиям труда и обитания.

Основные причины подвижности рабочей силы. Неравномерность развития отдельных регионов, структурная перестройка экономики и др.

Виды трудовой мобильности: добровольная и вынужденная, отраслевая, профессиональная, квалификационная, внутри- и межфирменная, территориальная. Причины, их порождающие, и факторы, способствующие ускорению или снижению процессов перемещения трудоспособного населения на новое место работы.

Экономические, социальные, этнические и психологические последствия мобильности трудовых ресурсов, в том числе организованного и стихийного движения рабочей силы, а также в краткосрочном и долгосрочном периодах. Трудовая мобильность на уровне предприятия, ее причины и оценка.

Тенденции развития процессов перемещения работников на новые рабочие места.

### *Содержание практического занятия*

1. Основные виды трудовой мобильности.
2. Мобильность персонала внутри предприятия. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.

## **Тема 6. Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды.**

### *Содержание лекционного занятия*

Миграция трудовых ресурсов как одна из форм проявления их мобильности. Сущность и причины трудовой миграции, их объективный и субъективный характер. Разбалансированность в уровне социально-экономического и демографического развития отдельных регионов и стран и формирование объективных условий для отраслевого, территориального и межстранового перераспределения активной конкурентоспособной части трудоспособного населения.

Основные концепции и теории трудовой миграции. Модели (теории) внутренней миграции М. Тодаро и лауреата нобелевской премии У.А. Льюиса. Производный характер трудовой миграции. Зависимость ее от движения капитала, инвестиций.

Виды трудовой миграции и основные признаки их классификации. Внутренняя миграция и ее формы. Добровольная и вынужденная, безвозвратная (постоянная), временная, эпизодическая, сезонная, маятниковая виды миграции. Внешняя миграция: эмиграция и иммиграция трудовых ресурсов.

Основные показатели, характеризующие уровень миграционных процессов за определенный период времени и на определенной территории или в стране. Миграционный поток и его измерение: численность прибытий и выбытий; численность иммигрантов и эмигрантов; валовая миграция; коэффициенты прибытия и выбытия; сальдо миграции.

### *Содержание практического занятия*

1. Основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.
2. Основные показатели, характеризующие миграционные процессы.

## **Тема 7. Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.**

### *Содержание лекционного занятия*

Сущность и основные направления миграционной политики. Разработка миграционных программ в регионах в зависимости от социально-экономической ситуации.

Управление миграционными процессами. Причины эмиграции квалифицированных кадров за рубеж, ее негативные последствия. Разработка мероприятий, направленных на преодоление «утечки умов».

Стимулирование иммиграции русскоязычного населения. Программа государственной поддержки возвращения соотечественников, желающих переселиться в Россию.

Социально-экономические последствия трудовой миграции и ее воздействие на состояние национального рынка труда. Нелегальная миграция, переизбыток гастарбайтеров на рынке труда и его последствия, в т.ч. и для самих иммигрантов. Меры, необходимые для предотвращения негативных тенденций миграционных процессов.

Система квотирования вакантных рабочих мест в конкретном регионе для трудовых иммигрантов с соответствующими профессионально-квалификационными характеристиками.

Согласование с другими государствами политики в области миграции. Ответственность государств за нелегальную миграцию. Рееадмиссия.

Совершенствование нормативных актов, регулирующих миграционные процессы, особенно в условиях экономического кризиса и усиления напряженности на рынке труда.

Тенденции и перспективы миграционных процессов в стране. Стимулирование внутренней миграции молодых квалифицированных специалистов в трудодефицитные регионы страны. Разработка мер, направленных на обеспечение перехода от «утечки умов» к интеллектуальной иммиграции.

Усиление регулирующей роли государства миграционных процессов в условиях глобального экономического кризиса.

#### *Содержание практического занятия*

1. Программа государственной поддержки добровольного возвращения соотечественников, желающих переселиться в Россию?
2. Совершенствование миграционного законодательства и противодействие нелегальной миграции и переизбытку гастарбайтеров.

### **Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.**

#### *Содержание лекционного занятия*

Занятость населения: понятие; эволюция взглядов на проблемы занятости. Концепция глобальной занятости.

Формы и виды занятости. Классификация занятости трудовых ресурсов: по видам деятельности; по способу привлечения в трудовую деятельность; в соответствии с законодательством РФ и методикой МОТ. Международная классификация статуса занятости (МКСЗ-93).

Основные принципы занятости, провозглашенные в директивных документах. Добровольность труда.

Ответственность государства за реализацию прав граждан на труд.

Виды занятости. Полная занятость: различные подходы к ее трактовке. Условия достижения полной занятости при рыночной экономике. Рациональная и эффективная занятость.

Уровни занятости населения и трудовых ресурсов и их коэффициенты. Коэффициент нагрузки на одного работающего (занятого).

Формы занятости как проявление различных способов и условий трудоустройства и применения рабочей силы. Неполная, частичная, официальная и неофициальная, формальная, вторичная занятость.

#### *Содержание практического занятия*

1. Основные принципы занятости.
2. Критерии классификации занятых экономической деятельностью.

### **Тема 9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.**

#### *Содержание лекционного занятия*

Понятие безработицы. Определение безработицы, данное 13-ой Международной конференцией статистиков труда.

Основные концепции безработицы и причины ее возникновения: неравновесная заработная плата, рост органического строения капитала, недостаточность эффективного спроса и его стимулирование. Стагфляция и повышение уровня безработицы. Критика Ф. фон Хайеком политики полной занятости. Концепция естественного уровня безработицы М. Фридмана.

Характеристика основных типов безработицы: фрикционной, структурной, циклической, институциональной.

Структура безработицы на российском рынке труда и ее классификация по следующим критериям: причина ее возникновения, квалификация, профессия. Кривая Бевериджа. Зависимость между вакансиями и числом безработных.

Тенденции безработицы в современной экономике в условиях разворачивающегося глобального экономического кризиса.

Методы оценки и показатели безработицы: уровни зарегистрированной, общей и полной безработицы, продолжительность безработицы, коэффициент напряженности на рынке труда.

*Содержание практического занятия*

1. Характеристика основных типов безработицы.
2. Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.

## **Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.**

*Содержание лекционного занятия*

Сущность рынка труда и его особенности, объекты и субъекты. Основные функции рынка трудовых ресурсов: Обеспечение рабочих мест предприятия соответствующей рабочей силой; удовлетворение потребностей работников в подходящей работе и ее достойной оплате.

Рынок рабочей силы и рынок трудовых ресурсов: общие черты и различия. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Механизм функционирования рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда и их взаимодействие.

Спрос на труд и его производный характер от рабочих мест. Основные факторы, влияющие на спрос на труд и на его величину: уровень оплаты труда, производительность труда, профессиональная и квалификационная структура спроса на труд и ее зависимость от особенностей вакантных мест. Эластичность спроса на труд. Взаимозаменяемость и взаимодополняемость ресурсов. Общий и эффективный спрос на труд и методы их определения.

Предложение труда и основные факторы, влияющие на его параметры и структуру: уровень заработной платы, условия труда, половозрастной, профессионально-квалификационный состав трудовых ресурсов, трудовые резервы, трудовая миграция.

Равновесие на рынке труда и условия его достижения при различных типах рынков. Свободный рынок труда и рыночное формирование уровня заработной платы. Социально-защищенный рынок труда. Установление гарантированного размера МРОТ.

Особенности формирования и функционирования национальных моделей рынка труда. Модели, ориентированные на функционирование внешних и внутренних рынков труда, характерные черты европейской, американской и азиатской модели трудовых отношений и рынка труда.

Характерные черты российской модели рынка труда.

*Содержание практического занятия*

1. Предложение труда и факторы, влияющие на него.
2. Равновесие на рынке труда и условия его достижения при свободной и социально-защищенной моделях.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Трудовая мобильность персонала» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Трудовая мобильность персонала», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими	Сущность трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория и их взаимосвязь с совокупной рабочей силой и совокупным работником, экономически активным населением, занятостью и безработицей. Экономически неактивное население и его составляющие.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование	Воспроизводство трудовых ресурсов как составная часть воспроизводства населения и всего общественного производства. Особенности проявления основных составляющих процесса воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение (размещение) и использование (потребление).	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества	Качественная характеристика трудовых ресурсов и ее основные составляющие: здоровье, уровень образования, профессиональной подготовки, квалификации, творческие способности, мотивированность, трудовая активность и мобильность.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Человеческий капитал: сущность, основные теории и	Человеческий капитал как форма функционирования качественной	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад

его функционирование	составляющей трудовых ресурсов. Понятие и сущность человеческого капитала: талант и приобретенные знания, умения, производственный опыт и их накопление. Человеческий капитал как составляющая часть совокупного капитала.	доклада-презентации.		
Тема 5. Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном размещении трудовых ресурсов	Мобильность трудовых ресурсов: понятие, сущность; как одна из характеристик трудоспособного населения; как форма проявления его перераспределения. Степень мобильности и факторы, влияющие на нее, в т.ч. способность работника адаптироваться к новым условиям труда и обитания.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 6. Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды	Миграция трудовых ресурсов как одна из форм проявления их мобильности. Сущность и причины трудовой миграции, их объективный и субъективный характер. Разбалансированность в уровне социально-экономического и демографического развития отдельных регионов и стран и формирование объективных условий для отраслевого, территориального и межстранового перераспределения активной конкурентоспособной части трудоспособного населения.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 7.	Сущность и основные	Работа в	Литература к	Опрос, доклад

Миграционная политика государства и управление миграционными процессами	направления миграционной политики. Разработка миграционных программ в регионах в зависимости от социально-экономической ситуации.	библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	теме, работа с интернет источниками	
Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды	Занятость населения: понятие; эволюция взглядов на проблемы занятости. Концепция глобальной занятости. Формы и виды занятости. Классификация занятости трудовых ресурсов: по видам деятельности; по способу привлечения в трудовую деятельность; в соответствии с законодательством РФ и методикой МОТ. Международная классификация статуса занятости (МКСЗ-93).	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки	Понятие безработицы. Определение безработицы, данное 13-ой Международной конференцией статистиков труда. Основные концепции безработицы и причины ее возникновения: неравновесная заработная плата, рост органического строения капитала, недостаточность эффективного спроса и его стимулирование. Стагфляция и повышение уровня безработицы. Критика Ф. фон Хайеком политики полной занятости. Концепция естественного уровня безработицы М.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

	Фридмана.			
Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	Сущность рынка труда и его особенности, объекты и субъекты. Основные функции рынка трудовых ресурсов: Обеспечение рабочих мест предприятия соответствующей рабочей силой; удовлетворение потребностей работников в подходящей работе и ее достойной оплате.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

**6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Трудовая мобильность персонала»**

**6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-3.4, ОПК-3.5
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-3.4, ОПК-3.5
3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-3.4, ОПК-3.5

			основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
4	Тестирование	<p>Тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов</li> </ul>	<p>«отлично» - процент правильных ответов 80-100%;</p> <p>«хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%;</p> <p>«удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%;</p> <p>«неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.</p>	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-3.4, ОПК-3.5

**6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачёт с оценкой - ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-3.4, ОПК-3.5	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; 2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; 3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Трудовая мобильность персонала», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; 4. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.
2.	Тестирование (на зачёте с оценкой) - ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-3.4, ОПК-3.5	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных

**6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

**6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся**

**6.3.1.1. Опрос по следующим темам курса:**

**Тема 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.
4. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
5. Показатели, характеризующие структуру трудовых ресурсов
6. Каковы основные принципы и теории управления трудовыми ресурсами

**Тема 2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование.**

1. Что такое воспроизводство трудовых ресурсов
2. В чем заключается особенность проявления основных составляющих процесса воспроизводства трудовых ресурсов
3. Каковы источники формирования трудовых ресурсов и факторы, влияющие на них.
4. В чем заключается использование трудовых ресурсов и его показателей.

**Тема 3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества.**

3. Качественная характеристика трудовых ресурсов.
4. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост.
5. Интегральный показатель измерения трудового потенциала.
6. Управление трудовым потенциалом общества.

**Тема 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.

**Тема 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.

**Тема 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 миграционные процессы.

**Тема 7. Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.**

1. Сущность и основные направления миграционной политики и управления миграционными процессами.
2. Меры, направленные на снижение эмиграции квалифицированных кадров.
3. Программа государственной поддержки добровольного возвращения соотечественников, желающих переселиться в Россию?
4. Совершенствование миграционного законодательства и противодействие нелегальной миграции и переизбытку гастарбайтеров.

#### **Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.**

1. Формирование и эволюция взглядов на проблемы занятости. Концепция глобальной занятости.
2. Основные принципы занятости.
3. Критерии классификации занятых экономической деятельностью.
4. Основные виды и формы занятости и характеризующие их показатели.

#### **Тема 9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.**

1. Безработица, основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.
2. Характеристика основных типов безработицы.
3. Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.
4. Методы оценки и показатели безработицы.

#### **Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.**

1. Сущность и механизм функционирования рынка труда.
2. Спрос на труд, его эластичность и основные факторы, оказывающие на него влияние.
3. Предложение труда и факторы, влияющие на него.
4. Равновесие на рынке труда и условия его достижения при свободной и социально-защищенной моделях.
5. Особенности формирования и функционирования национальной модели рынка труда.

#### **6.3.1.2. Тест по текущему контролю**

##### **Вариант 1**

1) Часть населения страны, обладающего физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве (создание материальных и духовных благ, осуществляемой в рамках общественно допустимых правовых норм):

- а) персонал
- б) трудовые ресурсы
- в) рабочая сила

2) Понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека:

- а) персонал
- б) трудовые ресурсы
- в) рабочая сила
- г) человеческие ресурсы

3) Социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы:

- а) сырьевой рынок
- б) рынок труда
- в) рынок ИКТ

4) Рынок труда, характеризующийся наличием свободной рабочей силы и вакантными

*рабочими местами, зарегистрированными в службе занятости:*

- а) официальный скрытый рынок
- б) официальный открытый рынок
- в) неофициальный рынок

### **Вариант 2**

*1) Структура персонала организации, отражающая распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей:*

- а) аналитическая структура
- б) статистическая структура
- в) профессиональная структура
- г) квалификационная структура

*2) Структура персонала организации, отражающая соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций:*

- а) аналитическая структура
- б) статистическая структура
- в) профессиональная структура
- г) квалификационная структура

*3) Теория рынка труда, согласно которой роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда:*

- а) классическая
- б) неоклассическая
- в) марксистская
- г) кейнсианская
- д) институциональная
- е) монетаристская

*4) Теория рынка труда, согласно которой помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной, а любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу:*

- а) классическая
- б) неоклассическая
- в) марксистская
- г) кейнсианская
- д) институциональная
- е) монетаристская

### **Вариант 3**

*1) Часть населения страны, охватывающая всех занятых в общественном производстве, включая работающих граждан старше и младше трудоспособного возраста, а также безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней:*

- а) экономически активное население
- б) экономически неактивное население

*2) Исторически, экономически и социально обусловленный процесс постоянного возобновления населения в результате естественного и социального движения, а также миграции:*

- а) социальное движение населения
- б) воспроизводство
- в) распределение

*3) Теория рынка труда, согласно которой установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда:*

- а) классическая
  - б) неоклассическая
  - в) марксистская
  - г) кейнсианская
  - д) институциональная
  - е) монетаристская
- 4) К элементам рынка труда относят:

- а) субъекты рынка труда
- б) правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда
- в) конъюнктура рынка труда
- г) инфраструктура рынка труда
- д) все перечисленное
- е) ничего из перечисленного

#### **Вариант 4**

1) Режим воспроизводства населения, характеризующийся тем, что смертность превышает рождаемость (происходит абсолютное сокращение населения):

- а) расширенное воспроизводство;
- б) простое воспроизводство;
- в) суженное воспроизводство (депопуляция)

2) Совокупное число мигрантов, имеющих общие территории выбытия и прибытия:

- а) миграционный поток
- б) миграционная когорта

3) Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и их объединения - профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, а также.....

4) Система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда: государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды:

- а) инфраструктура рынка труда
- б) конъюнктура рынка труда

### **6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» проводится в форме зачёта с оценкой.

#### **6.3.2.1. Типовые вопросы к зачёту с оценкой**

1. Основные виды и формы занятости и показатели их характеризующие.
2. Безработица, основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.
3. Характеристика основных типов безработицы.
4. Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.
5. Методы оценки и показатели безработицы.
6. Сущность и механизм функционирования рынка труда.
7. Спрос на труд, его эластичность и основные факторы, оказывающие на него влияние.
8. Предложение труда и факторы, влияющие на него.
9. Равновесие на рынке труда и условия его достижения при свободной и социально-защищенной моделях.
10. Особенности формирования и функционирования национальной модели рынка труда.
11. Структура рынка труда: открытый и скрытый виды рынка труда, причины их формирования и особенности функционирования.
12. Основные типы рынков труда. Конкурентный рынок труда и его характерные черты, монополист и его поведение на рынке труда, двусторонняя монополия.
13. Сегментация рынка труда, его основные сегменты.

14. Цели и критерии разделения рынков труда на внешний и внутренний.
15. Внешний рынок труда как проявление рынка трудовых ресурсов.
16. Внутренний рынок труда как выражение мобильности работников внутри корпорации. Причины формирования и особенности функционирования этого сегмента рынка труда.
17. Прогнозирование ситуации на рынке труда, его этапы и применяемые методы.
18. Объективная необходимость взаимодействия внутреннего рынка предприятия с государственной службой занятости.
19. Роль предпринимательских структур в проведении государственной политики занятости.
20. Инфраструктура рынка труда и ее роль в обеспечении занятости на предприятиях. Служба занятости и ее основные функции.
21. Сокращение рабочей силы, политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
22. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий.
23. Меры по защите высвобождаемых работников на микроуровне.
24. Мероприятия Правительства РФ по снижению напряженности на рынке труда в условиях глобального экономического кризиса.
25. Модели конкурентной и конструктивной гибкости в управлении трудовыми ресурсами на микроуровне.
26. Основные причины и факторы, порождающие различия в регулировании процессов занятости в различных странах.
27. Опыт регулирования трудовых отношений и занятости в ведущих зарубежных странах: ЕС, США, Японии; их учет при выработке национальной системы регулирования труда и занятости.
28. Сущность нормирования труда
29. Сущность производительности труда
30. Факторы и условия изменения производительности труда
31. Интенсивность и производительность труда
32. Резервы повышения производительности труда
33. Показатели и методы производительности труда
34. Сущность заработной платы и ее формирование
35. Функции и принципы организации оплаты труда
36. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда
37. Основные компоненты рынка труда
38. Конъюнктура рынка труда
39. Виды рынка труда
40. Сегменты рынка труда
41. Модели рынка труда
42. Государственное регулирование спроса и предложение на труд
43. Государственная политика на рынке труда
44. Сущность и направления деятельности профсоюзов на рынке труда
45. Модели поведения профсоюзов на рынке труда
46. Социально-экономическая сущность занятости населения
47. Виды занятости
48. Государственная политика занятости
49. Трудовая мобильность: понятие, факторы
50. Территориальная и межфирменная мобильность

#### **6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

**Текущая аттестация обучающихся.** Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

**Промежуточная аттестация обучающихся.** Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» проводится в соответствии с учебным планом на 4 курсе в 8 семестре для очной формы обучения, на 5 курсе в 9 семестре для очно-заочной формы обучения, на 5 курсе в 10 семестре для заочной формы обучения; для всех форм обучения в виде зачёта с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных

программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачёте с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

## **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **а) основная учебная литература:**

1. Дегтерева М.Р. Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия [Электронный ресурс]: монография/ Дегтерева М.Р., Войниченко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020.— 78 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/101274.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала [Электронный ресурс]/ Кошелев А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/99371.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Пушина Н.Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия [Электронный ресурс]: монография/ Пушина Н.Н., Полякова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021.— 78 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/101086.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### **б) дополнительная учебная литература:**

1. Адова И.Б. Интегрированный подход к управлению вознаграждением персонала индустриальной организации [Электронный ресурс]: монография/ Адова И.Б., Милёхина О.В.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019.— 200 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/98706.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Зоткина Н.С. Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации [Электронный ресурс]: монография/ Зоткина Н.С., Копытова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2016.— 159 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83744.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник/ И.А. Иванова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2018.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/94528.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Хасанова Г.Б. Педагогические основы управления развитием персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Хасанова Г.Б.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018.— 240 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/95005.html>.— ЭБС «IPRbooks»

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

<b>Вид деятельности</b>	<b>Методические указания по организации деятельности студента</b>
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и

	<p>задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.</p>
Индивидуальные задания	<p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной</p>

	<p>работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля;</li> <li>• валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);</li> <li>• дифференциацию контрольно-измерительных материалов.</li> </ul> <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;</li> <li>• организация самопроверки,</li> <li>• взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии;</li> <li>• проведение письменного опроса;</li> <li>• проведение устного опроса;</li> <li>• организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой;</li> <li>• защита отчетов о проделанной работе.</li> </ul>
<p>Опрос</p>	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
<p>Коллоквиум</p>	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;</li> <li>• развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;</li> <li>• расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;</li> <li>• развитие навыков обобщения различных литературных источников;</li> <li>• предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.</li> </ul> <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• о качестве лекционного материала;</li> <li>• о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;</li> <li>• о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;</li> <li>• об уровне самостоятельной работы учащихся;</li> <li>• об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;</li> <li>• о степени эрудированности учащихся;</li> <li>• о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися.</li> </ul>

	<p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;</li> <li>• о недостатках самостоятельной проработки материала;</li> <li>• о своем умении излагать материал;</li> <li>• о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.</li> </ul> <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;</li> <li>• письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов.</li> </ul> <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «отлично» – более 80% ответов правильные;</li> <li>- «хорошо» – более 65% ответов правильные;</li> <li>- «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные.</li> </ul> <p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p>
Подготовка к зачёту с оценкой	<p>При подготовке к зачёту с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче зачёта с оценкой по дисциплине «Трудовая</p>

	<p>мобильность персонала» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт с оценкой. При подготовке к сдаче зачёта с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачёту с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к зачёту с оценкой включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельная работа в течение семестра;</li> <li>• непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту с оценкой по темам курса;</li> <li>• подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачёта с оценкой.</li> </ul> <p>Для успешной сдачи зачёту с оценкой по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить;</li> <li>• указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом;</li> <li>• семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачёте с оценкой;</li> <li>• готовиться к зачёту с оценкой необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.</li> </ul>
--	--

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Трудовая мобильность персонала» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

### **10.1 Лицензионное программное обеспечение:**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

#### **10.2. Электронно-библиотечная система:**

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

#### **10.3. Современные профессиональные баз данных:**

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>

8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>

9. [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) Сайт Министерства финансов РФ

10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики

11. [www.skrin.ru](http://www.skrin.ru) База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)

12. [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) Сайт Центрального Банка Российской Федерации

13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи

14. [www.fcsm.ru](http://www.fcsm.ru) Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)

15. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)

16. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) Электронная версия журнала «Эксперт»

17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

#### **10.4. Информационные справочные системы:**

1. Информационно-правовая система «Консультант+»

2. Информационно-справочная система «LexPro»

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>

4. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) Информационно-правовая система Гарант

### **11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом

особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невизуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

## 12.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			