

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:57:11

Уникальный программный ключ

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

Институт Менеджмента
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.ДВ.08.02 Движение трудовых ресурсов
Основная профессиональная образовательная программа	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Движение трудовых ресурсов входит в вариативную часть (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Эконометрика, Кадровое планирование

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Движение трудовых ресурсов в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-15	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК15з1: особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала	ПК15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей микро- и макросреды на деятельность персонала организации	ПК15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
	ПК15з2: показатели численности и профессионального состава персонала, стратегические планы организации; методы оценки эффективности деятельности персонала организации	ПК15у2: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; эффективность деятельности персонала	ПК15в2: навыками содержательной интерпретации и практического использования результатов оценки эффективности деятельности персонала организации

ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-3	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК3з1: основы разработки и внедрения	ПК3у1: реализовывать основные	ПК3в1: навыками разработки и реализации

	требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	управленческие функции в сфере управления персоналом	организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала
	ПКЗз2: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала	ПКЗу2: разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	ПКЗв2: методами деловой оценки персонала при найме и умениями применять их на практике

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 5
Контактная работа, в том числе:	54.15/1.5
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	42.85/1.19
Промежуточная аттестация	11/0.31
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	96.85/2.69
Промежуточная аттестация	3/0.08
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Движение трудовых ресурсов представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Понятие и виды движения трудовых ресурсов	4	8			9,3	ПК15з1, ПК15з2, ПК15у1, ПК15у2, ПК15в1, ПК15в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
2.	Миграция населения и текучесть кадров	14	28			33,55	ПК15з1, ПК15з2, ПК15у1, ПК15у2, ПК15в1, ПК15в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
	Контроль	11					
	Итого	18	36	0.15		42.85	

заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Понятие и виды движения трудовых ресурсов	2	2			23,12	ПК15з1, ПК15з2, ПК15у1, ПК15у2, ПК15в1, ПК15в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
2.	Миграция населения и текучесть кадров	2	2			73,73	ПК15з1, ПК15з2, ПК15у1, ПК15у2, ПК15в1, ПК15в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2
	Контроль	3					
	Итого	4	4	0.15		96.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
------	---	----------------------------------	-----------------------------------

1.	Понятие и виды движения трудовых ресурсов	лекция	Сущность и виды движения трудовых ресурсов
		лекция	Показатели движения трудовых ресурсов
2.	Миграция населения и текучесть кадров	лекция	Сущность, виды и функции миграции
		лекция	Показатели миграции
		лекция	Сущность текучести кадров
		лекция	Показатели текучести кадров
		лекция	Социальные последствия текучести кадров
		лекция	Экономические последствия текучести кадров
		лекция	Исследование причин текучести кадров

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Понятие и виды движения трудовых ресурсов	практическое занятие	Сущность и виды движения трудовых ресурсов
		практическое занятие	Показатели движения трудовых ресурсов
2.	Миграция населения и текучесть кадров	практическое занятие	Сущность, виды и функции миграции
		практическое занятие	Показатели миграции
		практическое занятие	Сущность текучести кадров
		практическое занятие	Показатели текучести кадров
		практическое занятие	Социальные последствия текучести кадров
		практическое занятие	Экономические последствия текучести кадров
		практическое занятие	Исследование причин текучести кадров

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
------	--	--------------------------------

1.	Понятие и виды движения трудовых ресурсов	- тестирование
2.	Миграция населения и текучесть кадров	- тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>

Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467888>

Дополнительная литература

Симонова М.В. Качество рабочей силы как основа инновационного развития [Электронный ресурс] : монография / О. Ф. Чистик. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2015. - 125 с. - ISBN 978-5-94622-575-5. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

Симонова, М.В. Разработка концепции формирования и развития трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации [Электронный ресурс] : монография. - Самара : Самар. гос. экон. ун-т., 2014. - 83 с. - ISBN 978-5-94622-527-4. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска
---	--

	Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Движение трудовых ресурсов:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

**6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК15з1: особенности сбора информации для анализа микро- и макросреды; факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала	ПК15у1: анализировать и интерпретировать влияние показателей микро- и макросреды на деятельность персонала организации	ПК15в1: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации
Повышенный	ПК15з2: показатели численности и профессионального состава персонала, стратегические планы организации; методы оценки эффективности деятельности персонала организации	ПК15у2: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; эффективность деятельности персонала	ПК15в2: навыками содержательной интерпретации и практического использования результатов оценки эффективности деятельности персонала организации

ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК3з1: основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	ПК3у1: реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом	ПК3в1: навыками разработки и реализации организационно-управленческих решений в области формирования кадрового состава, разработки программ набора и отбора персонала
Повышенный	ПК3з2: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методы деловой оценки персонала	ПК3у2: разрабатывать и реализовывать стратегии управления персоналом; анализировать экономическую и социальную эффективность деятельности подразделений по управлению персоналом	ПК3в2: методами деловой оценки персонала при найме и умениями применять их на практике

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Понятие и виды движения трудовых ресурсов	ПК15з1, ПК15з2, ПК15у1, ПК15у2, ПК15в1, ПК15в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2	Тестирование	Зачет
2.	Миграция населения и текучесть кадров	ПК15з1, ПК15з2, ПК15у1, ПК15у2, ПК15в1, ПК15в2, ПК3з1, ПК3з2, ПК3у1, ПК3у2, ПК3в1, ПК3в2	Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

Что понимается под трудовыми ресурсами предприятия –

- запас трудовых возможностей у людей
- всех тех, кто участвует в трудовом процессе
- всех желающих участвовать в трудовом процессе
- работающих в основных цехах
- рабочих сдельщиков

Показатель текучести кадров учитывает

- необходимый оборот рабочей силы
- излишний оборот по увольнению
- увольнение по организованным каналам
- увольнение в связи с оптимизацией организационной структуры предприятия

Выигрыши, которые получает страна, использующая труд иностранной рабочей силы

- повышение конкурентоспособности продукции
- уменьшение спроса на труд
- снижение давления на рынке труда со стороны предложения
- укрепление социальной стабильности в обществе
- все перечисленное неверно

Миграционная политика страны-реципиента может включать

- иммигрантские квоты
- определение временных интервалов для работы мигранта
- географические и национальные приоритеты для принимаемых миграционных потоков
- требования по полу, возрасту, здоровью и законопослушности

Миграционная политика должна стать

- частью промышленной и региональной политики
- частью социальной политики
- частью денежно-кредитной политики
- автономной

Объективными ограничителями миграции рабочей силы могут быть

- наличие свободных вакансий на рынке труда
- ограниченность бюджетных средств по социальному обеспечению
- языковые барьеры
- отсутствие соглашений о признании дипломов об образовании

В последние годы развитые страны ужесточили миграционные барьеры, потому что опасаются

- размаха нелегальной миграции
- роста безработицы среди местного населения
- снижения достигнутого уровня социальной стабильности

Выигрыш страны-реципиента от использования квалифицированного труда мигранта состоит в

- снижении издержек производства за счет более низкой оплаты труда мигрантов
- повышении качества произведенной продукции
- экономии вложений в человеческий капитал
- межнациональном культурном обогащении
- сдерживании притязаний на более высокую оплату труда отечественных специалистов
- получении конфиденциальной информации о стране мигранта

Выезд трудоспособного населения из данной страны за ее пределы - это

- миграция рабочей силы
- иммиграция
- эмиграция
- миграционное сальдо
- «утечка умов»
- валовая миграция

Перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера – это

- миграция рабочей силы
- иммиграция
- эмиграция
- миграционное сальдо
- «утечка умов»
- валовая миграция

Разность между количеством людей, переселившихся за пределы данной страны, и количеством людей, переселившихся в данную страну из-за ее пределов - это

- миграция рабочей силы
- иммиграция
- эмиграция
- миграционное сальдо
- «утечка умов»
- валовая миграция

Эмиграция высококвалифицированных специалистов, преимущественно из развивающихся стран в высокоразвитые - это

- миграция рабочей силы
- иммиграция
- эмиграция
- миграционное сальдо
- «утечка умов»
- валовая миграция

Сумма числа иммигрантов и эмигрантов для данной страны – это

- миграция рабочей силы
- иммиграция
- эмиграция
- миграционное сальдо
- «утечка умов»
- валовая миграция

Въезд трудоспособного населения в данную страну из-за ее пределов - это

- миграция рабочей силы
- иммиграция
- эмиграция
- миграционное сальдо
- «утечка умов»
- валовая миграция

Меры страны-реципиента, ведущие к увеличению трудовой миграции

- повышение уровня реальной заработной платы в принимающей стране
- либерализация правил выезда граждан своей страны за рубеж
- размеры принимающей страны
- либерализация правил въезда в страну из-за рубежа

Международная трудовая миграция – это

- выезд трудоспособного населения из данной страны за рубеж
- выезд из страны и въезд в страну трудоспособного населения по экономическим причинам
- выезд высококвалифицированных специалистов из данной страны за рубеж
- въезд трудоспособного населения в данную страну из-за рубежа

Последствия международной трудовой миграции для страны-донора

- уменьшение безработицы
- «утечка умов»
- снижение в стране среднего уровня заработной платы
- увеличение объема производства ВВП

Показатели, используемые для оценки размеров международной трудовой миграции

- масштабы выбытий эмигрантов
- количество денежных переводов работников-мигрантов в страну, из которой они выбыли
- масштабы прибытий иммигрантов
- объем вывоза имущества эмигрантов из страны выбытия
- сальдо миграции

Масштабы выбытий – это

- количество эмигрантов, выехавших из страны за определенный период времени с целью устройства на работу в другой стране
- число иммигрантов, приехавших в страну в поисках работы
- разница между числом прибытий и выбытий в стране за определенный период
- сумма прибытий и выбытий в стране за рассматриваемый период времени

Масштабы прибытий - это

- количество эмигрантов, выехавших из страны за определенный период времени с целью устройства на работу в другой стране
- число иммигрантов, приехавших в страну в поисках работы
- разница между числом прибытий и выбытий в стране за определенный период
- сумма прибытий и выбытий в стране за рассматриваемый период времени

Сальдо миграции - это

- количество эмигрантов, выехавших из страны за определенный период времени с целью устройства на работу в другой стране

- число иммигрантов, приехавших в страну в поисках работы
- разница между числом прибытий и убытий в стране за определенный период
- сумма прибытий и убытий в стране за рассматриваемый период времени

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Понятие и виды движения трудовых ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание понятия «движение трудовых ресурсов» 2. Виды движения трудовых ресурсов 3. Балансовый метод изучения движения населения и трудовых ресурсов 4. Классификация показателей движения трудовых ресурсов 5. Прогнозы движения трудовых ресурсов и населения, общих объемов прибытия и убытия работников в различных отраслях экономики
Миграция населения и текучесть кадров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность миграции 2. Виды миграции 3. Функции миграции 4. Абсолютные показатели миграции 5. Относительные показатели миграции 6. Экономическая трактовка текучести кадров 7. Социальная трактовка текучести кадров 8. Менеджерская трактовка текучести кадров 9. Способы расчета и интерпретации показателя: уровень фактической внешней текучести 10. Способы расчета и интерпретации показателя: коэффициент внутренней (внутризаводской, внутрифирменной) текучести 11. Способы расчета и интерпретации частных коэффициентов фактической текучести 12. Способы расчета и интерпретации показателя: коэффициент потенциальной текучести 13. Способы расчета и интерпретации показателя: коэффициент интенсивности текучести 14. Способы расчета и интерпретации показателя: коэффициент постоянства кадров 15. Способы расчета и интерпретации показателя: коэффициент стабильности кадров 16. Влияние текучести кадров на удовлетворение потребностей работников в более привлекательной для них работе 17. Влияние текучести кадров на удовлетворение потребностей работников в повышении заработка 18. Влияние текучести кадров на удовлетворение потребностей работников в улучшении условий труда и быта

	<p>19. Влияние текучести кадров на привлекательность организации как работодателя.</p> <p>20. Влияние текучести кадров на вовлеченность персонала</p> <p>21. Влияние текучести кадров на лояльность персонала</p> <p>22. Влияние текучести кадров на затраты на подбор персонала, затраты на обучение персонала.</p> <p>23. X=Влияние текучести кадров на качество и производительность труда</p> <p>24. Влияние текучести кадров на использование оборудования</p> <p>25. Влияние текучести кадров на ритмичность производства</p> <p>26. Изучение причин текучести кадров методом анкетирование увольняющихся</p> <p>27. Изучение причин текучести кадров методом интервью при увольнении</p> <p>28. Резервы снижения текучести кадров</p> <p>Опыт сокращения текучести кадров</p>
--	--

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК15з1, ПК15у1, ПК15в1, ПК3з1, ПК3у1, ПК3в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне