

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

подпись

2017г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### **Б1.В.ДВ.6.2 Регулирование внутрифирменного рынка труда**

Направление подготовки/специальность 38.03.03. «Управление персоналом»  
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация Общий профиль  
(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная  
(академическая /прикладная)

Форма обучения заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр  
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «РЕГУЛИРОВАНИЕ  
ВНУТРИФИРМЕННОГО РЫНКА ТРУДА» составлена в соответствии с

федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

код и наименование направления подготовки

Программу составила:



подпись

Л.С. Скрипниченко, доцент, к.социол.наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017г.



подпись

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков

фамилия, инициалы

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «3» мая 2017г.

Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной



подпись

психологии А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 6 от 4 мая 2017г.



подпись

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:

1. Мирошниченко И.В., доцент кафедры государственной политики и государственного управления Кубанского государственного университета, докт., полит. наук.

2. Передерий В.А., доцент кафедры социологии и культурологии Кубанского государственного аграрного университета, канд., социологич. наук.

### 1.1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины - сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему адекватно, грамотно, с пользой для своей организации реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, строить систему управления персоналом организации, в соответствии с обстановкой на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах, с учетом особенностей и механизмов функционирования, прогнозирования внешнего и внутреннего рынков труда.

### 1.2 Задачи дисциплины

- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях его формирования, функционирования и прогнозирования;
- формирование представлений об отношениях занятости и современных тенденциях ее развития;
- приобретение навыков анализа процессов в сфере занятости, на рынке труда с точки зрения социально-экономических предпосылок и психологических характеристик его субъектов.
- применение теоретических знаний при анализе и проектировании занятости в управлении трудовыми ресурсами в рамках организации с учетом тенденций и процессов на рынке труда.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Регулирование внутрифирменного рынка труда*» относится к дисциплинам по выбору Блока I «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Экономика и социология труда», «Основы управления персоналом организации», «Социальная психология», «Социология», «Профорентация», «Рынок труда».

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ПК-2, ПК-19)

№ п. п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	основы кадрового планирования и контроллинга	использовать основы маркетинга персонала	навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала
2.	ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	основные методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	логически представлять информацию по выявлению потребности и формированию заказа организации в обучении и развитии персонала	элементарными навыками выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часа.

Таблица 1 – Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения. ПК-2
2	Трудовые ресурсы, их формирование и использование	Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «экономически активное население», «рабочая сила». Характеристика количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы». Основные этапы возникновения и развития направлений управленческой деятельности в отношении трудовых ресурсов.	Степень участия в групповой аудиторной работе по характеристике количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы». Выявление основных этапов возникновения и развития направлений управленческой деятельности в отношении трудовых ресурсов. ПК-19
3	Человек в мире трудовой и хозяйственной деятельности	Труд в системе социально-экономических отношений. Трансформационные процессы и хозяйственные идеологии (на примере России). Социально-экономическая структура советского общества, отношения занятости, трудовые отношения, хозяйствующие субъекты, хозяйственная мотивация и стиль жизни и изменение данных элементов системы, появление новых социально-профессиональных групп.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на отношения занятости, трудовые отношения, хозяйствующие субъекты, хозяйственная мотивация и стиль жизни и изменение данных элементов системы, появление новых социально-профессиональных групп. ПК-2
4	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	Широкая и узкая трактовки понятия «рынок труда». Структура рынка труда, его субъекты. Механизм и условия функционирования рынка труда. Виды конъюнктуры рынка труда. Поведение на внутреннем и внешнем рынках труда. Группы риска на рынке труда: женщины, инвалиды, молодежь.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам, связанным с механизмом и условиями функционирования рынка труда, видами конъюнктуры рынка труда. ПК-19
5	Миграция и мобильность на рынке труда	Демографическая ситуация, как показатель воспроизводства рабочей силы. Демографические кризисы и их влияние на предложение, спрос и цену на труд. Понятие трудового потенциала страны. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты.	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы мобильности и миграции трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. ПК-2
6	Занятость и безработица как элементы рынка труда	Подходы к анализу проблем занятости. Современные виды занятости. Структура занятости. Занятость как социальная проблема. Теоретическое содержание безработицы, характеристика типов	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением подходов к анализу проблем занятости и безработицы, современных видов занятости и

		Психологическое знание о безработице. Необходимость междисциплинарного изучения данного феномена. Социальные последствия.	безработицы. ПК-19
7	Государственное регулирование рынка труда	Косвенные способы влияния государства на сферу занятости. Регулирование сокращения рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Прямое государственное воздействие на рынок труда - государственная служба занятости.	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на косвенных способах влияния государства на рынок труда. ПК-2
8	Домохозяйства как субъекты рыночных отношений	Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне.	Участие в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам, связанным с системой анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне. ПК-19
9	Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников	Понятие высвобождения работников. Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по основным критериям массового высвобождения работников, уровню безработицы и сроков приостановки высвобождения работников. ПК-2

Таблица 2 – Структура дисциплины

Вид работы	Трудоемкость, часов	
	8 семестр	Всего
<b>Общая трудоемкость</b>	108	108
<b>Аудиторная работа:</b>		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2
<b>Самостоятельная работа:</b>	66	66
Индивидуальные задания	20	20
Разбор практических ситуаций	30	30
Теоретическая подготовка	16	16
Самоподготовка		
<b>Вид контроля по дисциплине</b>	3,8	3,8

**Содержание и структура дисциплины (модуля)**

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				СРС
		Всего	Аудиторная работа			
			Л	ПЗ	контроль	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины	15	2	2	4	7
	Трудовые ресурсы, их формирование и использование	15	2	2	4	7

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
			Л	ПЗ	контроль	
	Человек в мире трудовой и хозяйственной деятельности	15	2	2	4	7
	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	15	2	2	4	7
	Миграция и мобильность на рынке труда	15	2	2	4	7
	Занятость и безработица как элементы рынка труда	15	2	2	4	7
	Государственное регулирование рынка труда	15	2	2	4	7
	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	17	2	2	4	9
	Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников	16	2	2	4	8
	КСР	6				
	<b>Итого:</b>	<b>144</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>66</b>

**Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных**

Таблица 4 – Занятия, проводимые в интерактивных формах

№ раздела	Наименование раздела	Вид занятия (Л,ПР,ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
1	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда Миграция и мобильность на рынке труда	Л	лекция с элементами дискуссии по проблемам теории и методологии науки, ее основных принципов, методов; сущности и особенностей рынка труда. (ПК-2)	2
		ПР	Подготовка сообщений по соответствующим темам ПК-19	2
2	Занятость и безработица как элементы рынка труда Государственное регулирование рынка труда	Л	лекция с элементами дискуссии и групповой аудиторной работой по выработке критериев оценки трудовых ресурсов, их формирования и использования (ПК-2);	2
		ПР	Групповая дискуссия по предложенным вопросам (ПК-19)	2
3	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	Л	Мультимедиа-лекция с элементами дискуссии по раскрытию сущности понятий «экономического человека».(ПК-2).	2
		ПР	Проблемный семинар по разбору предложенных вопросов (ПК-19)	2
4	Миграция и мобильность на рынке труда Занятость и безработица как элементы рынка труда	Л	лекция с элементами дискуссии по проблемам, связанным с вопросами формирования и функционирования рынка труда (ПК-2);	4
		ПР	Групповая дискуссия по предложенным вопросам (ПК-19)	2
5	Государственное	Л	лекция с элементами дискуссии по особенностям	2

	регулирование рынка труда		миграции и мобильности на рынке труда (ПК-2)	2
		ПР	Решение ситуационных задач, (ПК-19);	

**2.2 Лабораторные занятия** — не предусмотрены

**2.3 Курсовые работы** – не предусмотрены.

**2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление человеческими ресурсами /Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. , Бадхен М. Л. М.: Академия, 2014.</li> <li>2. Вукович, Г.Г. Рынок труда / Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович; Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2013.</li> <li>3. Глуценко, Г. И. Миграция и развитие / Г. И. Глуценко, В. А. Пономарев ; Г. И. Глуценко, В. А. Пономарев. - М. : Экономика, 2009.</li> <li>4. Гневашева, В. А. Управление занятостью : учебное пособие для студентов вузов / Гневашева, Вера Анатольевна ; В. А. Гневашева. - Москва : КНОРУС, 2013.</li> </ol>
2.	Миграция и мобильность на рынке труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения Учебное пособие / Кафидов В В., СПб: ПИТЕР, 2013.</li> <li>2. Анисимова, Г.В. Социально-экономическое неравенство : тенденции и механизмы регулирования / Анисимова, Галина Владимировна ; Г. В. Анисимова. - Москва : [ЮНИТИ-ДАНА]: Закон и право, 2010.</li> <li>3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник / Армстронг, Майкл; Майкл Армстронг; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - СПб. [и др.] : ПИТЕР , 2009.</li> </ol>
3.	Занятость и безработица как элементы рынка труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / Дейнека А.В., Беспалько В.А. М.: Дашков и К, 2013.</li> <li>2. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практическое пособие / Базаров, Тахир Юсупович ; Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011.</li> <li>3. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014.</li> </ol>
4.	Государственное регулирование рынка труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Миронова, И.И. Основные приоритеты развития системы профессиональной подготовки кадров и ее координация с рынком труда / Миронова, Ирина Ивановна ; И. И. Миронова ; Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2009.</li> <li>2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011.</li> <li>3. Экономика трудовых ресурсов : учебное пособие для студентов вузов / под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2012.</li> </ol>
5.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Васильев, П.П. Трудовой потенциал Российской Федерации и регионов ЮФО: проблемы формирования и использования в условиях экономического кризиса : [монография] / Васильев, Петр Петрович ; П. П. Васильев. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2010.</li> <li>2. Вировец, Ю.А. Успешный поиск работы / Вировец, Юрий Александрович ; Ю. Вировец. - СПб. [и др.] : Питер, 2012.</li> <li>3. Вукович, Г.Г. Рынок труда / Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович; Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2013.</li> </ol>

### 3. Образовательные технологии

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: Проблемная

лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

#### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации 4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

##### ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Динамика демографической ситуации и особенности рынка труда, связанные с воспроизводством рабочей силы (ПК-2).
2. Характеристика предпринимательства и самозанятости как особых форм занятости (ПК-19).
3. Государственное регулирование рынка труда и политика занятости (ПК-2).
4. Социальные гарантии занятости (ПК-19).
5. Негосударственные структуры содействия занятости населения (ПК-2).
6. Понятия профессионального жизненного пути, профессионального развития, профессиональной карьеры (ПК-19).
7. Система сопровождения профессиональной карьеры и психологической поддержки населения (ПК-2).
8. Особенности профориентации взрослого населения и молодежи (ПК-19).
9. Особенности международного управления человеческими ресурсами (ПК-2).
10. Стратегическое управление человеческими ресурсами (ПК-19).
11. Значение и использование теории человеческого капитала в управлении трудовыми ресурсами (ПК-2).
12. Роль и возможности профсоюзов в управлении трудовыми ресурсами (ПК-19).
13. Участие работников в управлении организацией (ПК-2).
14. Планирование карьеры и роль сотрудника отдела УЧР в этом процессе: личностный и организационный уровень (ПК-19).
15. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации (ПК-19).
16. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями (ПК-19).
17. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР (ПК-2).
18. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации (ПК-2).
19. Конфликтное изменение ситуации (ПК-19).
20. Планирование и обеспечение организации трудовыми ресурсами (ПК-2).
21. Государственное регулирование рынка труда и занятости (мировой опыт) (ПК-19).
22. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости в России (ПК-2).
23. Механизм реализации государственной политики занятости (ПК-19).
24. Анализ ранее используемых и существующих на сегодняшний день программ содействия занятости (ПК-2).
25. Основные направления социальной защиты населения в сфере занятости (ПК-19).
26. Активная социальная политика государства в сфере занятости (ПК-2).
27. Роль посредников на рынке труда, принципы и программы в содействии, обретении и увеличении эффективности занятости (ПК-19).
28. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников (ПК-2).
29. Сокращение рабочей силы: реальные практики поведения работодателей (ПК-42).
30. Социально-психологические аспекты функционирования службы занятости (профориентация, переобучение, профессиональное обучение, психологическая поддержка и помощь) (ПК-19).
31. Профилирование на рынке труда как способ увеличения эффективности используемых программ содействия занятости (ПК-19).
32. Опыт различных стран в регулировании процессов занятости (ПК-2).

#### 4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

*Оценочные средства для промежуточной аттестации*

№	Контролируемая дидактическая единица	Коды формируемых компетенций	Другие оценочные средства	
			вид	кол-во
1.	Формирование, функционирование и регулирование рынка труда	ПК-2	-комплект презентаций (программ);	1



2.	Миграция и мобильность на рынке труда	ПК-19	-комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий;	1 1
3.	Занятость и безработица как элементы рынка труда	ПК-2	-комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений.	1 1
4.	Государственное регулирование рынка труда	ПК-19	-комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий;	1 1
5.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	ПК-2	-комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий;	1 1

### Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Основы теории рынка труда.
2. Теоретические подходы к анализу рынка труда (эволюция).
3. Элементы и функции современного рынка труда.
4. Типология рынков труда.
5. Этапы формирования рынка труда в России.
6. Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, человеческий капитал, экономически активное и неактивное население: соотношение понятий.
7. Понятие предложения труда. Простая модель предложения труда.
8. Эффект дохода и эффект замещения: влияние на предложение труда.
9. Индивидуальная кривая предложения труда.
10. Спрос на труд: понятие, виды и особенности в российской экономике.
11. Простая модель спроса на труд.
12. Эффект масштаба и эффект замещения: влияние на спрос на труд.
13. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса.
14. Баланс трудовых ресурсов и баланс рабочих мест.
15. Установление равновесия на рынке труда. Подстройка рынка труда (механизм «выход» и «голос»).
16. Равновесие на рынке труда в условиях конкуренции и монополии.
17. Гибкий рынок труда.
18. Теории занятости населения.
19. Понятие занятости населения и ее основные показатели. Тенденции развития занятости населения в современной российской экономике
20. Формы и виды занятости населения. Гибкие формы занятости и перспективы их развития в современной экономике.

### Примерные вопросы тестирования (ПК-2, ПК-19)

1. *Рынок труда – это:*
  - а) совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм (распределение работников по видам деятельности) и обмен на жизненные средства;
  - б) купля-продажа труда;
  - в) экономические отношения, связанные с куплей-продажей рабочей силы.
2. *Основными компонентами структуры рынка труда являются:*
  - а) экономические, юридические и социальные нормы; рыночная инфраструктура;
  - б) субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм; безработица и социальные выплаты, связанные с ней; рыночная инфраструктура;
  - в) субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм; служба занятости; рыночная инфраструктура.
3. *Особенности функционирования рынка труда заключаются в:*
  - а) неотделимость права собственности на товар; длительные взаимодействия продавца и покупателя; наличие большого числа институциональных структур; высокая степень индивидуализации сделок; своеобразие в обмене рабочей силой;
  - б) неотделимость права собственности на товар; наличие большого числа институциональных структур; высокая степень индивидуализации сделок; существование партнерства;
  - в) длительные взаимодействия продавца и покупателя; своеобразие в обмене рабочей силой; наличие экономических и социальных программ; неотделимость права собственности на товар.
4. *Видом рынка труда не является:*
  - а) внешний профессиональный рынок;
  - б) рынок, ориентированный на территориальное движение рабочей силы;

- в) рынок, ориентированный на внутрифирменное движение работников.
- 5. Существующие модели рынка труда:**
- а) американская, японская, шведская, европейская;
  - б) американская, российская, шведская, японская;
  - в) японская, российская, европейская, американская.
- 6. Сегментами рынка труда являются:**
- а) сектор женской рабочей силы, молодежный сектор рабочей силы, сектор рабочей силы инвалидов;
  - б) сектор первичного рынка труда, сектор вторичного рынка труда, сектор безработных;
  - в) сектор рабочей силы пожилых людей, молодежный сектор рабочей силы, сектор безработных.
- 7. Необходимость разработки новых методов получения информации, характеризующей рынок труда, обусловлена следующими причинами:**
- а) уменьшение числа учетных единиц, развитие новых форм занятости;
  - б) наличие устаревших методов исследования, увеличение числа учетных единиц, развитие новых форм приложения труда;
  - в) развитие неформальной, теневой занятости, сложно поддающихся учету.
- 8. Преобразованная система статистических показателей по труду основана на следующих информационных источниках:**
- а) статистика предприятий, организаций; информация министерств и ведомств, служб занятости; обследование населения по проблемам занятости; расчет баланса трудовых ресурсов;
  - б) выборочное обследование предприятий и организаций, ведомственные источники информации;
  - в) статистика министерств и ведомств, служб занятости; статистика предприятий, расчет баланса трудовых ресурсов.
- 9. Показатель «рациональность структуры распределения населения по профессии, отраслям и секторам экономики» характеризуется:**
- а) изменением численности занятых в тех или иных отраслях экономики;
  - б) изменением числа занятых в общей численности населения;
  - в) изменением спроса на те или иные профессии.
- 10. Эффективность использования рабочей силы измеряется с помощью:**
- а) отработанного времени;
  - б) показателя среднего по каждой отрасли уровня производительности труда;
  - в) выработки продукции в единицу времени;
  - г) учета потерь рабочего времени.

### **Вопросы для самостоятельной работы**

1. Дайте определение хозяйственной идеологии (как элемента целостных идеологических воззрений). Кто является субъектами воспроизводства идеологических воззрений на уровне идеологических систем; на уровне экономических программ; на уровне массового сознания (ПК-2)?
2. Каков образ хозяйствующего субъекта и базовые идеалы в основных идеологиях: консерватизме, либерализме, демократизме, социализме? (схема: идеалы-цели, хозяйственная мотивация, хозяйственная организация, отношения с государством, права человека, образ хозяйствующего субъекта). ПК-19
3. Сравните характеристики рынков с различными социокультурными регуляторами поведения (ПК-2).
4. Как в разных странах регулируются отношения занятости, какие программы используются. (Американская, Японская, Шведская и Российская модели) (ПК-19).
5. Характеризуйте основные параметры и тенденции развития Российского рынка труда и занятости (ПК-2).
6. Опишите влияние факторов обуславливающих перераспределение и воспроизводство рабочей силы (ПК-19).
7. Каковы внешние и внутренние факторы поведения членов домохозяйств (социально и экономически структурированный доступ к рабочим местам, идеологические и культурные регуляторы, внутрисемейные ценности, традиции занятости, межличностные отношения, индивидуальные представления, мотивы). Опишите влияние формальных и неформальных правил на формирование стратегий занятости. Механизмы формирования «новых» правил (ПК-2).
8. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости. Городские и сельские домохозяйства (ПК-19).
9. Социальные сети и феномен социальной поддержки при анализе поведения домохозяйств в сфере занятости (ПК-19).
10. Какие социально-экономические последствия имеет безработица (ПК-2)?
11. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведения безработных в условиях кризисного рынка труда (ПК-2).
12. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных (ПК-19)?

13. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств (ПК-19).
14. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным) (ПК-2) .
15. Дайте определение занятости (ПК-2)?
16. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости (ПК-19)?
17. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России (ПК-19)?
18. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России (ПК-2)?
19. Кто является субъектами регулирования отношений занятости (ПК-2)?

#### **Задания к ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

1. Обоснуйте следующее утверждение: «Управление человеческими ресурсами – это просто модное определение традиционного управления персоналом» (ПК-2).
2. Разъясните следующее утверждение с точки зрения политики и стратегии в области управления персоналом: «Различия между политикой и стратегией весьма туманны» (ПК-2).
3. Ваша организация планирует провести работы, связанные с внедрением новых технологий. Управляющий поручил вам подготовить доклад о преимуществах и недостатках привлечения внешних консультантов для получения рекомендаций по выбору стратегий предстоящей деятельности. Перечислите основные пункты вашего доклада (ПК-19).
4. Дайте характеристику типам руководства с упором на производство и с упором на персонал (ПК-19).
5. В настоящее время многие компании активно участвуют в программах повышения качества или инициативах по усилению заботы о клиенте. Какова роль функции управления персоналом в продвижении и активизации этой деятельности (ПК-19)?
6. Чем существенным отличается команда от простой рабочей группы (ПК-2)?
7. Разъясните важность для рабочей группы на предприятиях промышленности и коммерции таких понятий, как: а)взгляды; б)лидерство; в)мотивация (ПК-2).
8. Дайте определение «разочарованию» в трудовой сфере или в трудовых отношениях; приведите примеры расширения и насыщения должностных обязанностей (ПК-2).
9. Каковы основные причины трудовых конфликтов работников (ПК-19)?
10. Перечислите основные причины, приводящие к прогулам (ПК-19).
11. Не так давно появились нападки на систему квалификационной характеристики должностей как на «одно из препятствий на пути серьезных организационных перемен в большинстве крупных организаций». Считается, что работников нужно оценивать и вознаграждать по их личному вкладу, а не по тому, какую работу и на какой должности они выполняют. Насколько вы согласны с подобной критикой квалификационной характеристики должностей? Приведите свои аргументы (ПК-19).
12. Одним из последствий развития новых технологий является увеличение числа скучных и монотонных видов работы. Какие факторы следует принимать во внимание в качестве ключевых при рассмотрении содержания должностных обязанностей (ПК-2)?
13. Дайте определения и укажите взаимосвязь между побуждением, стимулом, ответной реакцией и закреплением (ПК-6).
14. В чем заключается важность коммуникаций для организации (ПК-2)?
15. Каково различие между следующими типами коммуникаций (ПК-2):  
- формальными и неформальными;  
- односторонними и двусторонними;  
- нисходящими, восходящими и горизонтальными?
16. По каким причинам работники сопротивляются переменам (ПК-19)?
17. Перечислите последствия компьютеризации и появления конечных пользователей компьютерными пакетными программами для управления человеческими ресурсами (ПК-19).
18. Тесты могут оценить такие свойства человека, которые невозможно выявить в процессе интервью. Таким образом, они могут помочь сократить области экспертной (субъективной) оценки, а значит, и вероятность соответствующей ошибки в процессе отбора персонала (ПК-2).  
-Объясните использование каждого из нижеперечисленных тестов в процессе отбора персонала (ПК-2):  
а) тесты на определение уровня развития интеллекта;  
б) тесты на выявление специфических способностей;  
в) тесты на выявление умений;  
г) тесты на выявление личностных характеристик.  
-Сформулируете и коротко поясните две цели использования психологического тестирования при работе с персоналом (ПК-19).
19. В чем основные причины стрессов во время работы (ПК-2)?

## 5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

### 5.1 Основная литература:

1. Веснин, В. Р. Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учебник / Веснин, Владимир Рафаилович. – М. : Проспект, 2014.
2. Вукович, Г. Г. Рынок труда / Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.

### 5.2 Дополнительная:

1. Анисимова, Г.В. Социально-экономическое неравенство : тенденции и механизмы регулирования / Анисимова, Галина Владимировна ; Г. В. Анисимова. - Москва : [ЮНИТИ-ДАНА] : Закон и право, 2010.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник / Армстронг, Майкл ; Майкл Армстронг ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - СПб. [и др.] : ПИТЕР , 2009.
3. Аудит и контроллинг персонала организации : учебное пособие для студентов вузов / [П. Э. Шлендер и др.] ; под ред. П. Э. Шлендера; [Всероссийский заочный финансово-экономический институт]. - М. : Вузовский учебник, 2009.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: практикум : учебное пособие для студентов вузов / Базаров, Тахир Юсупович ; Т. Ю. Базаров. - М.: [ЮНИТИ-ДАНА] , 2009.
5. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практическое пособие / Базаров, Тахир Юсупович ; Т. Ю. Базаров. - М. : КНОРУС, 2011.
6. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014.
7. Васильев, П.П. Трудовой потенциал Российской Федерации и регионов ЮФО: проблемы формирования и использования в условиях экономического кризиса : [монография] / Васильев, Петр Петрович ; П. П. Васильев. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2010.
8. Вировец, Ю.А. Успешный поиск работы / Вировец, Юрий Александрович ; Ю. Вировец. - СПб. [и др.] : Питер, 2012.
9. Вукович, Г.Г. Рынок труда / Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович; Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2013.
10. Глущенко, Г. И. Миграция и развитие / Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев ; Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев. - М. : Экономика, 2009.
11. Гневашева, В. А. Управление занятостью : учебное пособие для студентов вузов / Гневашева, Вера Анатольевна ; В. А. Гневашева. - Москва : КНОРУС, 2013.
12. Гуськова, И.В. Трансформация рынка труда России / Гуськова, Ирина Владимировна; И. В. Гуськова. - Нижний Новгород : [НИМБ], 2010.
13. Егоршин, А.П. Управление российским образованием / Егоршин, Александр Петрович; А. П. Егоршин. - Нижний Новгород : [НИМБ], 2012.
14. Ендовицкий, Д.А. Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала / Ендовицкий, Дмитрий Александрович, Н. Н. Беленова ; Д. А. Ендовицкий, Н. Н. Беленова. - М. : КНОРУС, 2011.
15. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Гос. учреждение "Ин-т макроэконом. исследований" ; под ред. Л. С. Чижовой ; [Л. С. Чижова и др.]. - [М.] : Экономика, 2011.
16. Интеграция экономических мигрантов в регионах России. Формальные и неформальные практики / науч. ред. Н. П. Рыжова ; [М-во образования и науки Российской Федерации, «ИНО-Центр Межрегион. ин-т по обществ. наукам при Иркутском гос. ун-те (МИОН при ИГУ), Амурский гос. ун-т ; Е. Белозерова и др.]. - Иркутск : Оттиск, 2009.
17. Капелюшников, Р. И. Конец российской модели рынка труда? / Капелюшников, Ростислав Исаакович ; Р. Капелюшников ; Фонд "Либеральная миссия". - М. : [Фонд "Либеральная миссия"], 2009.
18. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Карташова, Лариса Васильевна ; Л. В. Карташова ; Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2010.
19. Ламанов, П.И. Человек в системе социально-трудовых отношений : монография / Ламанов, Петр Иванович ; П. И. Ламанов ; П. И. Ламанов, И. П. Ламанов. - Краснодар : [Мир Кубани], 2010.
20. Международная экономика. Вып. 2 / [А. В. Ишханов и др.] ; под науч. ред. А. В. Ишханова ; М-во образования и науки Рос. Федерации ; Кубан. гос. ун-т. - Краснодар : Экоинвест, 2012.
21. Миронова, И.И. Основные приоритеты развития системы профессиональной подготовки кадров и ее координация с рынком труда / Миронова, Ирина Ивановна ; И. И. Миронова ; Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2009.

22. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011.
23. Пастернак, П. П. Оценки на ресурсы в экономике / Пастернак, Павел Петрович ; П. П. Пастернак. - СПб. : Проспект Науки, 2009.
24. Сигова, С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации // Сигова, Светлана Владимировна. ; С. В. Сигова. - [Петрозаводск] : [Изд-во ПетрГУ], 2009.
25. Социально-экономические риски: диагностика причин и прогнозные сценарии нейтрализации / под ред. В. А. Черешнева, А. И. Татаркина ; Рос. акад. наук, Ин-т экономики Уральского отд-ния РАН, М-во образования и науки Рос. Федерации, ГОУ ВПО "Уфимская гос. акад. экономики и сервиса". - Екатеринбург : [Институт экономики УрО РАН], 2010.
26. Тебекин, А.В. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / Тебекин, Алексей Васильевич ; А. В. Тебекин. - М. : КНОРУС , 2009.
27. Федосеев, В.В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда : учебное пособие для студентов вузов / Федосеев, Владилен Валентинович ; В. В. Федосеев. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2011.
28. Экономика трудовых ресурсов : учебное пособие для студентов вузов / под ред. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2012.

#### **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Вестник психосоциальной и коррекционной реабилитационной работы», «Социальная педагогика», «Социальная работа», «Работа социального педагога в школе и микрорайоне», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

- Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>
- Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система "Айбукс" - <http://ibooks.ru/>
- Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных - <http://www.scopus.com/>
- Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
- Московский Фонд Карнеги - <http://www.carnegie.ru>
- Научная электронная библиотека (НЭБ) - <http://www.elibrary.ru/>
- Коллекция научных электронных журналов издательства Sage - <http://online.sagepub.com>

#### **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины).

### **К ТЕМЕ 2 «Трудовые ресурсы, их формирование и использование» (ПК-4)**

#### **Методические указания**

Статус занятости определяется для трудовых ресурсов, участвующих в общественно полезной деятельности. К ним относятся две группы населения: члены первой группы предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, второй - участвуют в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг.

В *первую группу* входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, кооперативах, частном секторе. Во *вторую группу* входят учащиеся с отрывом от производства, военнослужащие.

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг,

составляет экономически активное население (рабочую силу). Численность экономически активного населения устанавливается по состоянию на определенный период и включает как занятых, так и безработных.

### **Задача 1**

*Исходные данные и постановка задачи*

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

*с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:*

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );
- безработные ( $B$ );
- экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );
- не включаемые в состав трудовых ресурсов ( $H$ ).

### **Задача 2**

*Исходные данные и постановка задачи*

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- д) военнослужащий;
- е) работник, получивший инвалидность на производстве;
- ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы,

*с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:*

- безработные ( $B$ );
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );
- экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );
- не входящие в состав трудовых ресурсов ( $H$ ).

## **К ТЕМЕ №4 Формирование, функционирование и регулирование рынка труда (ПК-4)**

Определите верную стратегию выхода из деловой игры и разрешения конфликтной ситуации, учитывая, что вы находитесь попеременно то в роли руководителя, то в роли подчиненного. Распространенные психологические игры в сфере труда:

*Ситуация.* На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость.

## **К ТЕМЕ №6. Занятость и безработица как элементы рынка труда (ПК-4)**

Деловая игра «Распределение ролей»

Сформируйте рабочую группу для решения разных категорий задач, предложенных преподавателем, используя методику распределения ролей. Проанализируйте полученный опыт.

Чтобы организовать, а затем и управлять дискуссиями, полезно заранее распределить роли между несколькими их участниками: два человека получают роли людей, находящихся в оппозиции, а третий – промежуточную роль. Таких триад может быть несколько.

Триады ролей, распределяемых на различных этапах обсуждения:

1. Восприятие предмета дискуссии.

*Роль: Интегратор.*

*Действия:* воспринимает предмет дискуссии в целом и создает о нем обобщенное представление.

*Средства:* обобщенная информация, общенаучные понятия и категории, установка на решение

проблемы в целом.

*Роль: Аналитик.*

*Действия:* воспринимает специальный аспект предмета дискуссии, создает детальное представление об одной его стороне.

*Средства:* специальные знания, установка на решение общей задачи.

*Роль: Системный аналитик.*

*Действия:* те же, что у Интегратора и Аналитика, но используемые в оптимальном соотношении.

*Средства:* те же, что у Интегратора и Аналитика, но используемые в оптимальном соотношении.

2. Анализ предмета дискуссии.

## **К ТЕМЕ №9 Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников (ПК-6)**

### **Политика управления человеческими ресурсами в компании «Тимбер Крафт»**

Компания «Тимбер Крафт» находится в южной части Британской Колумбии и специализируется на производстве спортивного инвентаря. На сегодняшний день компания создала себе неплохую репутацию, продавая товары высокого качества.

«Тимбер Крафт» проводит политику предпочтительного продвижения собственных квалифицированных кадров. Политика внутреннего продвижения предполагает выявление наиболее квалифицированных кадров из всех подразделений фирмы, а не только в пределах своего подразделения (если только это не относится к специфическим профессиям, где высокий профессиональный уровень не может быть достигнут за короткий промежуток времени: программист, инженер, бухгалтер). Отдел по управлению человеческими ресурсами обеспечивает размещение квалифицированных кадров и ведет профессионально-квалифицированный учет (опись) всех работников аппарата управления. Опись состоит из списка имен, личных данных (возраст, образование и т.п.) и трудовых навыков менеджеров, работающих на компанию (см. таблицу 1).

Фирма прибегает к услугам аттестационного центра, расположенного в Ванкувере. Туда периодически направляются менеджеры, где они проходят в течение 2-4 недель различные тестирования и собеседования. За этот период времени они также принимают участие в деловых играх, групповых обсуждениях деловых ситуаций и т.д. Затем оценивается потенциальная способность этих менеджеров к управлению (эти показатели также отражены в табл. 1).

Уровень заработной платы сотрудников аппарата управления компании немного выше, чем существующий на рынке труда для сходных должностей. Несмотря на это, фирма испытывает некоторые трудности в привлечении квалифицированных управляющих. А уровень оплаты труда остального персонала приблизительно схож с заработной платой сотрудников других предприятий. Однако ряд служащих подвергает критике систему премиальных вознаграждений компании как недостаточно справедливую. Но в целом «Тимбер Крафт» постепенно создала неплохую репутацию, предоставляя равные и благоприятные возможности для своих сотрудников.

Возраст выхода на пенсию на фирме — 65 лет. Свою перспективу Фирма «Тимбер Крафт» связывает с развитием персонала, для чего направляет его на обучение и переподготовку в различные университеты Канады.

*Вопросы:*

1. Какова ваша оценка политики управления человеческими ресурсами компании «Тимбер Крафт»?
2. Какие изменения вы бы внесли в кадровую политику компании?

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)**

### **8.1 Перечень необходимого программного обеспечения**

Обучающие компьютерные программы по отдельным разделам или темам не используются.

### **8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем**

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

#### **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Образовательный процесс организуется на факультете Управления и психологии. В составе используемых площадей имеются 5 аудиторий для лекционных и практических занятий, 3 компьютерных классов, 4 мультимедийные аудитории с выходом в Интернет библиотека, включающая читальные залы, конференц-зал.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

Для проведения лекционных и семинарских занятий по данному курсу (показ презентаций) необходим ноутбук и проектор.