Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра управления персоналом и организационной психологии




# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## Б1.Б.27 Рынок труда

| | |
|---|---|
| Направление подготовки | 38.03.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | общий |
| Программа подготовки | прикладная |
| Форма обучения | очная |
| Квалификация выпускника | Бакалавр |

Краснодар 2019

Рабочая программа дисциплины ____Б1.Б.27 РЫНОК 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:

_Л.С. Скрипниченко, доцент,
к.социол.наук_____




Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол № __08____ «__20_»___марта____2019 г.
Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков




Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии
протокол № 08 «20» марта 2019 г.
Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков




Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 07 от 22 апреля 2019 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензеты:

1. Мясникова Т.А., д.экон.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления Кубанского государственного университета,

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

**1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

**1.1 Цель освоения 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 основами кадрового планирования и контроллинга, основами маркетинга персонала, работы с внешними организациями, применять навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

**1.2 Задачи дисциплины:**

- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, основных понятиях, категориях и инструментах работы с внешними организациями;
- формирование представлений об отношениях занятости и современных тенденциях ее развития, умение разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала;
- приобретение навыков и методов сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- применение навыков получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

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

Дисциплина «Рынок труда» относится к базовой части Блока 1 «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», «Профориентация», «Анализ и прогнозирование рынка 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 (ОПК-4, ПК-2, ПК-19)

| № п. п. | Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части) | В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | **знать** | **уметь** | **владеть** |
| 1. | ОПК-4 | владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | основные понятия, категории и инструменты работы с внешними организациями | анализировать специфику работы с внешними организациями | навыками определения потребностей организации внешними структурами |
| 2. | 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, основы маркетинга персонала | разрабатывать и реализовывать стратегии привлечения персонала | умение применять стратегии привлечения персонала на практике |
| 3. | 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, | методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала | применять навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом | навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала |

**2. Структура и содержание дисциплины.**

**2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.**

Общая трудоемкость дисциплины составляет _2___ зачетных единиц, 72 часа, их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО).*

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры (часы) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | _4_ | ___ | | |
| **Аудиторные занятия (всего)** | 36 | 36 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| Занятия лекционного типа | 18 | 18 | | | |
| Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия) | 18 | 18 | | | |
| **Иная контактная работа:** | | | | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 | | | |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | 0,2 | | | |
| **Самостоятельная работа (всего)** | 33,8 | 33,8 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| *Курсовая работа* | - | - | | | |
| *Проработка учебного (теоретического) материала* | 10 | 10 | | | |
| *Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)* | 10 | 10 | | | |
| *Реферат* | 5 | 5 | | | |
| *Эссе* | 4 | 4 | | | |
| *Подготовка к текущему контролю* | 5 | 5 | | | |
| **Промежуточная аттестации** (*зачет, экзамен*) | | | | | |
| Общая трудоемкость час | 72 | 72 | | | |
| в том числе контактная работа | 38,2 | 38,2 | | | |
| зач. ед. | 2 | 2 | | | |

**2.2 Структура дисциплины:**

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре *(очная форма)*

| № раздела | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Содержание и задачи дисциплины. Основы кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала | 6 | 2 | 2 | - | 2 |
| 2. | Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Стратегия привлечения персонала | 8 | 2 | 2 | - | 4 |
| 3. | Человек в мире трудовой и хозяйственной деятельности. Анализ рынка услуг в области управления персоналом | 8 | 2 | 2 | - | 4 |
| 4. | Формирование, функционирование и регулирование рынка труда | 10 | 2 | 2 | - | 6 |
| 5. | Миграция и мобильность на рынке труда | 8 | 2 | 2 | - | 4 |

| № раздела | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 6. | Занятость и безработица как элементы рынка труда. Служба занятости населения | 8 | 2 | 2 | - | 4 |
| 7. | Государственное регулирование рынка труда. Специфика работы с внешними организациями | 8 | 2 | 2 | - | 4 |
| 8. | Домохозяйства как субъекты рыночных отношений | 7,8 | 2 | 2 | - | 3,8 |
| 9. | Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Применение методов сбора информации | 6 | 2 | 2 | - | 2 |
| | ***Итого:*** | | **18** | **18** | **-** | **33,8** |

**2.3 Содержание разделов дисциплины:**

**2.3.1 Занятия лекционного типа**

| № | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Содержание и задачи дисциплины. Основы кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала | Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины. Понятие стратегии привлечения персонала. | Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения. |
| 2 | Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Стратегия привлечения персонала | 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». |
| 3 | Человек в мире трудовой и хозяйственной деятельности. Анализ рынка услуг в области управления персоналом | Труд в системе социально-экономических отношений. Трансформационные процессы и хозяйственные идеологии (на примере России). Анализ рынка услуг в области управления персоналом | Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на трудовые отношения, хозяйствующие субъекты. |
| 4 | Формирование, функционирование и регулирование рынка труда | Понятие, структура рынка труда, его субъекты. Механизм и условия функционирования рынка труда. Виды конъюнктуры рынка труда. Планирование и контроллинг персонала | Дискуссия по проблемам, связанным с механизмом и условиями функционирования рынка труда, видами конъюнктуры рынка труда. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | Миграция и мобильность на рынке труда | Демографическая ситуация, как показатель воспроизводства рабочей силы. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты. Обучение и развитие трудовых ресурсов | Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов мобильности и миграции трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. |
| 6 | Занятость и безработица как элементы рынка труда. Служба занятости населения | Подходы к анализу проблем занятости и безработицы. Виды, структура занятости. Характеристика типов безработицы. | Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением подходов к анализу проблем занятости и безработицы. |
| 7 | Государственное регулирование рынка труда. Специфика работы с внешними организациями | Способы влияния государства на сферу занятости. Регулирование сокращения рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Специфика работы Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ и т.д. | Степень участия в групповом обсуждении, основанном на косвенных способах влияния государства на рынок труда. |
| 8 | Домохозяйства как субъекты рыночных отношений | Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Применение технологий маркетинга персонала | Дискуссия по проблемам, связанным с системой анализа и регулирования рынка труда предприятий на региональном уровне. |
| 9 | Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Применение методов сбора информации | Понятие высвобождение работников. Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Методы сбора информации для исследования трудовых ресурсов. | Проработка учебного (теоретического) материала по основным критериям массового высвобождения работников. |

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

| № | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Содержание и задачи дисциплины. Основы кадрового планирования, контроллинга, маркетинга персонала | Понятие, предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины. Понятие стратегии привлечения персонала. | Подготовка сообщений по определению понятия рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами, предмета и объекта изучения. |
| 2 | Трудовые ресурсы, их формирование и использование. | Характеристика количественных и качественных характеристик понятия «трудовые ресурсы». Основные этапы возникновения и развития | Подготовка сообщений по характеристике количественных и качественных характеристик |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Стратегия привлечения персонала | направлений управленческой деятельности в отношении трудовых ресурсов. | понятия «трудовые ресурсы». |
| 3 | Человек в мире трудовой и хозяйственной деятельности. Анализ рынка услуг в области управления персоналом | Отношения занятости, трудовые отношения, хозяйствующие субъекты, хозяйственная мотивация и стиль жизни и изменение данных элементов системы, появление новых социально-профессиональных групп. Анализ рынка услуг в области управления персоналом | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на отношения занятости, трудовые отношения, хозяйствующие субъекты. |
| 4 | Формирование, функционирование и регулирование рынка труда | Структура рынка труда, его субъекты. Механизм и условия функционирования рынка труда. Поведение на внутреннем и внешнем рынках труда. Планирование и контроллинг персонала | Подготовка сообщений по проблемам, связанным с механизмом и условиями функционирования рынка труда. |
| 5 | Миграция и мобильность на рынке труда | Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами: федеральный и региональный аспекты. Обучение и развитие трудовых ресурсов | Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы мобильности и миграции трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. |
| 6 | Занятость и безработица как элементы рынка труда. Служба занятости населения | Подходы к анализу проблем занятости. Современные виды занятости. Структура занятости. Занятость как социальная проблема. Социальные последствия. | Подготовка сообщений по анализу проблем занятости и безработицы, современных видов занятости и безработицы. |
| 7 | Государственное регулирование рынка труда. Специфика работы с внешними организациями | Косвенные способы влияния государства на сферу занятости. Прямое государственное воздействие на рынок труда - государственная служба занятости. Специфика работы Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ и т.д. | Подготовка сообщений по основным способам влияния государства на рынок труда. |
| 8 | Домохозяйства как субъекты рыночных отношений | Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Применение технологий маркетинга персонала | Подготовка сообщений по проблемам, связанным с системой анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне. |
| 9 | Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Применение методов сбора информации | Понятие высвобождение работников. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Методы сбора информации для исследования трудовых ресурсов. | Сообщения согласно плану проблемного семинара по основным критериям массового высвобождения работников. |

**2.3.3 Лабораторные занятия —** не предусмотрены

**2.3.4 Курсовые работы –** не предусмотрены.

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

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам) | Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, |
| 2. | Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | |
| 3. | Реферат | |
| 4. | Подготовка к текущему контролю | |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**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.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых трех разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы,

направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Применяемые образовательные технологии: работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций; лекция с элементами дискуссии; проблемный семинар-дискуссия.

Последующие разделы направлены на решение поставленных целей в рамках учебной дисциплины и требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, методов сбора информации для выявления потребности в формировании заказа организации в обучении и развитии персонала. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре ситуационных задач.
2. Аналитические технологии, применяемые в анализе практических ситуаций, с одной стороны, являются уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической деятельности, связанной с диагностикой проблем кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала. В курсе используются групповые аудиторные задания, такие как «Анализ безработицы различных социально-демографических групп», «Сегментация и гибкость рынков труда», «Модели национальных рынков труда», «Самостоятельная занятость и система поддержки малого бизнеса».
3. Решение ситуационных задач предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых навыков работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).
4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя с бакалавром по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

| Семестр | Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР) | Используемые интерактивные образовательные технологии | Количество часов |
|---|---|---|---|
| 4 | Л | Лекция с элементами педагогический эвристики, лекция-консультация | 6 |
| | ПЗ | Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции | 6 |
| Итого: | | | 12 |

**4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

**4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации**

**Примерная тематика рефератов:**

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

*Критерии оценки:*

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; проявление лидерской позиции и модераторства в групповой деятельности с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

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

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Рынок труда»

1.Какие трансформации произошли в социально-экономической структуре России (с 90-х г.) и как это изменило сферу занятости (сравнение СССР и России) (опишите изменения в социальной структуре, появление новых социально-профессиональных групп, неформальная экономика, вторичная занятость).

2. Как в различных моделях развития хозяйства представлены трудовые отношения и отношения занятости, возможности и обязанности человека.

3. Какие приоритеты характеризуют трудовые отношения в современной России (коллективизм-индивидуализм, патернализм, новые нормы и трудовые ценности; материальное вознаграждение, внеэкономическое принуждение, потребление).

4. Кто является субъектами воспроизводства идеологических воззрений на уровне идеологических систем; на уровне экономических программ; на уровне массового сознания?

5. 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).

6. «Человек экономический» - характеристика мотивации, и понимание рациональности. Каковы основные характеристики экономической рациональности в институциональной и неоинституциональной теории (ограниченная рациональность)? В каких ситуациях принцип максимизации потребности не может объяснить поведение человека?

7. Какие психологические понятия и для каких феноменов могут быть использованы при описании и объяснении поведения в сфере занятости? Обоснуйте необходимость (или отсутствие таковой) междисциплинарных исследований отношений и поведения в сфере занятости?

8. Какие психологические проблемы возникли в связи с трансформационными процессами в обществе и как они отражаются на социальном функционировании личности, и в какие проблемы управления трудовыми ресурсами перетекают?

9. Какие существуют определения понятия «рынок труда» и социально-экономические параметры анализа рынка труда. Типы и формы рынка труда (по масштабу, территориальному и функциональному критерию, по критерию учета ресурсов труда). Сегменты рынка труда?

10. Дайте сравнительную характеристику рынков труда с различными социокультурными регуляторами поведения.

11. Какие существуют модели с точки зрения социально-экономического подхода к анализу рынка труда и занятости. Как реализуются модели рынка труда в различных государствах (Американская, Японская, Шведская и Российская модели)?

12. Перечислите основные тенденции развития Российского рынка труда и занятости. Как эти тенденции влияют на управление трудовыми ресурсами?

13. Дайте определение понятиям «экономически активное население», рабочая сила, трудовой потенциал, трудовые ресурсы. Какие выделяют категории

трудоспособного населения. Какие существуют классификации занятого населения (по роду деятельности, по способу вовлечения в трудовую деятельность, международная классификация).

14. Проанализируйте динамику демографической ситуации и особенности рынка труда, связанные с воспроизводством рабочей силы. Каковы особенности формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы в России на сегодняшний день?

15. Характеризуйте предпринимательство и самозанятость как особенные формы занятости. Каковы психологические особенности современных предпринимателей в России (мотивы деятельности, средства и способы достижения цели, задатки и способности, особенности характера).

16. Какова специфика поведения домохозяйств в постсоветской России. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости.

17. 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).

18. Государственное регулирование рынка труда (политика занятости). Инфраструктура государственного регулирования рынка труда.

19. Социальные гарантии занятости. Социальная защита трудоспособного и нетрудоспособного (временно или с ограниченными возможностями) населения.

20. Негосударственные структуры содействия занятости населения (негосударственные службы занятости, кадровые агентства, клубы профессионалов, профсоюзы). Роль профсоюзов регуляции отношений на рынке труда.

21. Безработица как социально-экономический феномен. Критерии определения безработицы, статистические критерии учета безработных.

22. Виды безработицы (официальная, скрытая; фрикционная, сезонная, структурная, классическая, технологическая, циклическая). Экономические эффекты безработицы и ее социально-психологические следствия.

23. Психологические характеристики безработных. Понятие «индивидуального кризиса занятости».

24. Психологические факторы восстановления трудовой занятости.

25. Особенности международного управления человеческими ресурсами. Политика в сфере ЧР.

26. Определение стратегического управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами, ориентированное на ресурсы.

27. Значение и использование теории человеческого капитала в управлении трудовыми ресурсами.

28. Психологические характеристики работников различных типов организаций. Психологические характеристики предпринимателей и работодателей, руководителей.

29. Роль и возможности профсоюзов в управлении трудовыми ресурсами.

30. Участие работников в управлении организацией (на примерах форм вовлечения и участия).

31. Что входит в комплекс мероприятий по обеспечению организации трудовыми ресурсами. Функция анализа спроса и предложения на рынке труда.

32. Какие аспекты в себя включает развитие человеческих ресурсов в организации. Каковы стратегические цели планирования и реализации профессионального обучения и повышения квалификации сотрудников.

*Критерии оценки:*

«не/зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«зачтено» - студент демонстрирует общие знания по содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

Примерные вопросы тестирования

**1. Что означает понятие «человеческие ресурсы»:**

1. понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека;
2. понятие, отражающее психологию человека;
3. это часть населения, которая не входит в состав рабочей силы

**2. Какие факторы являются качественными характеристиками человеческого капитала:**

1. образование, профессиональный опыт;
2. находчивость, патриотизм;
3. доброта, целеустремленность.

3. **Какому понятию принадлежит следующее определение:** «Личный состав организаций, включающий всех наёмных работников, а также работающих собственников и совладельцев» - _____

**4. Разновидности чего представлены далее:**

1) фрикционная
2) технологическая;
3) структурная;
4) циклическая;
5) скрытая.

Ответ:_____

**5. Какие виды занятости выделяют *(подчеркните один из предложенных вариантов ответов)*:**

1. полная;
2. официальная;
3. классическая;
4. вторичная;
5. отраслевая;
6. неполная;

*Критерии оценки:*

*«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий*

*«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий*

*«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий*

***Вопросы* для самостоятельной работы**

1. Как в разных странах регулируются отношения занятости, какие программы используются. (Американская, Японская, Шведская и Российская модели).
2. Характеризуйте основные параметры и тенденции развития Российского рынка труда и занятости.
3. Опишите влияние факторов обусловливающих перераспределение и воспроизводство рабочей силы.
4. 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.

5. Тенденции функционирования домохозяйств в сфере занятости. Городские и сельские домохозяйства.
6. Социальные сети и феномен социальной поддержки при анализе поведения домохозяйств в сфере занятости.
7. Какие социально-экономические последствия имеет безработица?
8. Экономические, социальные и психологические ресурсы выхода из ситуации безработицы? Какие бывают разновидности способов поведение безработных в условиях кризисного рынка труда.
9. Какие существуют конструктивные и неконструктивные механизмы адаптации безработных?
10. Анализ программ содействия занятости и анализ стратегий работы негосударственных бирж труда и кадровых агентств.
11. Какие социально-экономические и психологические меры предпринимаются в отношении безработицы? (Анализ государственных программ помощи безработным).
12. Дайте определение занятости?
13. Какие социально-экономические и психологические факторы влияют на формирование отношений занятости?
14. Приведите примеры традиционных и новых форм занятости в России?
15. Что такое вторичная занятость и в чем ее специфика в России?
16. Кто является субъектами регулирования отношений занятости?
17. Стратегии управления персоналом в разных экономических ситуациях, условиях и на разных этапах жизни организации.
18. Основа трудовых отношений, процесс определения и руководство трудовыми отношениями.
19. Характеристики предпринимателей и руководителей, как основных субъектов управления ЧР.
20. Оценка социально-психологического климата группы, организационной культуры и приверженности организации. Вклад отдела ЧР в развитие приверженности.
21. Конфликтное изменение ситуации (восприятие и внедрение новшеств, изменений в организации, сопротивление новшествам и их преодоление, причины конфликтов и их разрешение).

**ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ**

1. Обоснуйте следующее утверждение: «Управление человеческими ресурсами – это просто модное определение традиционного управления персоналом».
2. Разъясните следующее утверждение с точки зрения политики и стратегии в области управления персоналом: «Различия между политикой и стратегией весьма туманны».
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.
4. Дайте характеристику типам руководства с упором на производство и с упором на персонал.
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?
6. Чем существенным отличается команда от простой рабочей группы?
7. Разъясните важность для рабочей группы на предприятиях промышленности и коммерции таких понятий, как: а)взгляды; б)лидерство; в)мотивация.
8. Дайте определение «разочарованию» в трудовой сфере или в трудовых отношениях; приведите примеры расширения и насыщения должностных обязанностей.
9. Укажите различие между основной рабочей силой и второстепенными работниками.

10. Укажите проблемы, связанные с использованием надомных работников.
11. Дайте определение понятию «планирование человеческих ресурсов». Какова цель такого планирования?
12. Какие основные факторы следует учитывать при составлении долгосрочного плана человеческих ресурсов?
13. Дайте определение термину «помощь в трудоустройстве» и объясните, в чем она состоит.
14. В чем состоит различие между привлечением и отбором работников?
15. Перечислите те шаги в отборе персонала, которые следует предпринять, прежде чем приглашать кандидата на вакансию для собеседования.
16. Каким образом интервьюер должен оценивать личность кандидата на вакансию?
17. Каковы преимущества и недостатки группового собеседования?
18. Дайте определение понятию «биографические данные». Как можно их использовать в интересах отбора персонала?
19. Один из Ваших работников систематически опаздывает на работу, несмотря на ваши предупреждения. Сейчас это стало вызывать трения в рабочем коллективе. Объясните, каким образом Вы взялись бы за решение этой проблемы.
20. Какова связь между продвижением и мотивацией?
21. Каким образом перевод на другую должность может способствовать повышению удовлетворенностью работой?
22. Обобщите относительные достоинства гибкой и фиксированной схем выхода на пенсию.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ОПК-4 владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ПК-2- знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

«не/зачет» - отсутствие знаний основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

«зачтено» - студент имеет системное представление основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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.

«не/зачет» - отсутствие навыков применения методов 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;

«зачтено» - студент имеет системное представление применения методов 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.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**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. Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика : учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

**5.2 Дополнительная:**

1. Вукович, Г. Г. Рынок труда /Вукович, Галина Григорьевна, Гелета, Игорь Викторович. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.

2. Гелета, И. В. Экономика и социология труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 41.03.06 "Управление

персоналом" / И. В. Гелета, А. В. Коваленко. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. - 248 с. Гневашева, В. А. Управление занятостью [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / В. А. Гневашева. - Москва : КНОРУС, 2013. - 166 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 165-166. - ISBN 9785406007594 : 150.88.

3. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 272 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=939543.

4. Корнейчук, Б. В. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 287 с. - https://www.biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C.

5. Миронова, И. И. Взаимосвязь рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров [Текст] : монография / И. И. Миронова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2014. - 125 с.

6. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва : КНОРУС, 2017. - 373 с.

7. Федорова, Н. В. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент" для бакалавров / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. - Москва : КНОРУС, 2016. - 232 с.

8. Федосеев, В. В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / В. В. Федосеев. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2011. - 142 с. : ил. - (Вузовский учебник ). - Библиогр. : с. 140.

**5.3. Периодические издания по общественным и гуманитарным наукам - http://dlib.eastview.com:**

– журнал "Управление персоналом" [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.top-personal.ru.

– журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru.

– Журнал «Штат» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrmedia.ru

– Журнал «Кадровик» [Электронный ресурс] – Режим доступа: panor.ru/journals/kadrovik.

– Электронный журнал «Директор по персоналу» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://e.hr-director.ru.

– Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом») [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages.

– Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru.

– Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.niitruda.ru

– Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://git23.rostrud.ru/

**6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

– Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru)
– Портал открытых данных Российской Федерерации https://data.gov.ru

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata

– База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» https://uisrussia.msu.ru/

– База данных международных индексов научного цитирования Web of Science http://webofscience.com/;

– База данных рефератов и цитирования Scopus http://www.scopus.com/;

– Базы данных компании «Ист Вью» http://dlib.eastview.com/;

– Американская патентная база данных http://www.uspto.gov/patft/;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) http://uisrussia.msu.ru/;

– База данных Springer Materials http://materials.springer.com/;

– База данных Springer Protocols http://www.springerprotocols.com/;

– Портал открытых данных Российской Федерерации https://data.gov.ru

– База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ https://rosmintrud.ru/opendata

– База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/

– База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН http://www2.viniti.ru/

– Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных www.rusnano.com

– Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» https://uisrussia.msu.ru/

– Информационно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://consultant.ru/

– Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

– Официальная статистика РФ: Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages

– Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru

– Научно-исследовательский институт труда и социального страхования (НИИ труда) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.niitruda.ru

– Гос. инспекция труда в Краснодарском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://git23.rostrud.ru/

– Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru

– HR-портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hr-portal.ru

– Портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.hrm.ru.

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

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

**8.1 Перечень информационных технологий.**

– Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты).

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

**8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

- Microsoft Windows 8, 10
- Microsoft Office Professional Plus

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

| № | Вид работ | Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность |
|---|---|---|
| *1.* | Лекционные занятия | Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| *2.* | Семинарские занятия | Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| *3.* | Групповые (индивидуальные) консультации | Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет |
| *4.* | Текущий контроль, промежуточная аттестация | Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением |
| *5.* | Самостоятельная работа | Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. |