

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное образовательное учреждение высшего
образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

(наименование дисциплины)

**Кафедра экономики труда и управления персоналом факультета
управления**

(наименование кафедры, обеспечивающей преподавание дисциплины)

Образовательная программа

38.03.03 – Управление персоналом

(код и наименование направления/специальности)

Профиль подготовки

общий профиль

наименование профиля подготовки

Уровень высшего образования

бакалавриат

(Бакалавриат, специалитет, магистратура)

Форма обучения

очная

(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Статус дисциплины: базовая

(базовая, вариативная, вариативная по выбору)

Махачкала, 2016 год

Рабочая программа дисциплины «Рынок труда» составлена в 2016 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриат)

от «14» 12 2015 г. № 1461

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом

Дибиргаджиев В.М., к.э.н., доцент

(кафедра, ФИО, ученая степень, ученое звание)

В.М. Дибиргаджиев

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «16» 06 2016г.,

протокол №

Зав. кафедрой *Магомедов* Магомедов М.М.

(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от «17» 06 2016г., прото-

кол №

Председатель *Т.А. Камалова* Камалова Т.А.

(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «22»

06 2016 г.

С.А.
(подпись)

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	5
2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины	6
4.1. Объем дисциплины	6
4.2. Структура дисциплины	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) .	6
5. Образовательные технологии	13
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.	13.
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины ..	15
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	15
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.	16
7.3. Типовые контрольные задания	18.
7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	28
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	29
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	31
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.	32
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	33
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	33

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Рынок труда» входит в базовую часть образовательной программы бакалавриата по направлению 380303 – «Управление персоналом»

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с вопросами формирования кадровой политики организации, подбора кадров, обучения, развития, мотивации и оценки персонала.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК-7, ПК-15, ПК-16, ПК-19.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий 144 часов

Се- местр	Учебные занятия						СРС,	Форма промежуточной аттестации (экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем					КСП		
	Все го	из них						
Лек- ции		Лабора- торные занятия	Практи- ческие занятия	КСП	консуль- тации			
6	64	32		32			44	36 экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, проводить анализ рынка труда для своей организации в соответствии с обстановкой как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах, учитывая особенности механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда, в целях развития и рационального использования трудового потенциала работников.

Задачи дисциплины:

- Изучение эволюции взглядов на рынок труда;
- Усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- Изучение особенностей рынка труда, его видов и границ;
- Владение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда.
- Приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к вариативной части Профессионального цикла учебного плана. Изучение дисциплины должно быть связано с такими дисциплинами, как «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Статистика», «Социальная политика и социальная защита населения». Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Рынок труда», должны служить основой для изучения таких дисциплин специализации, как «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Маркетинг персонала», «Экономика управления персоналом».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ПК-7	Способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет	Знать: отечественный и зарубежный опыт регулирования занятости и безработицы, эффективность различных мер по повышению сбалансированности рынка труда; Уметь: выявлять и использовать передовой опыт по совершенствованию механизмов функционирования рынка труда; Владеть: способами и приемами аналитической работы
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать: факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации,
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; Уметь: осуществлять анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала,
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками	Знать: методы сбора информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг,

	<p>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</p>	<p>способы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; Уметь: собирать информацию для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также устанавливать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала; Владеть: 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,</p>
--	---	---

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

Форма обучения: заочная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные	Контроль		
Модуль 1. Основы теории рынка труда									
1.1	Рынок труда в экономической системе	6		2	2			5	реферат
1.2	Спрос на рынке труда	6		4	4			5	Опрос, реферат
1.3	Предложение на рынке труда	6		4	4			6	Опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 2</i>			10	10			16	
Модуль 2. Занятость и безработица									
2.1	Занятость населения	6		2	2			4	Тест, опрос
2.2	Безработица	6		4	4			6	Тест, опрос, реферат

2.3	Человеческий фактор производства и рынок	6		4	4			6	реферат
	<i>Итого по модулю 2</i>			10	10			16	
	Модуль 3. Регулирование рынка труда								
3.1	Внутренний рынок труда	6		2	2			4	реферат
3.2	Неформальная экономика и дуалистическая модель занятости	6		4	4			4	Тест, реферат
3.3	Регулирование рынка труда	6		6	6			4	Тест, опрос, реферат
	<i>Итого по модулю 3</i>	6		12	12			12	
	Модуль 4. Экзамен								36
	ИТОГО:	6		32	32			44	36 экзамен

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Основы теории рынка труда

Тема 1.1.. Рынок труда в экономической системе

Общая характеристика рынка. Классификация рынков. Рынки факторов производства и рынки товаров и услуг.

Модель функционирования рынка. Основные функции рынка:

алокативная (размещающая), селективная (избирательная) и дистрибутивная (распределительная).

Особенности купли-продажи труда. Наем рабочей силы. Цена труда. Трудовые и нетрудовые доходы. Минимальная цена товара «труд». Факторы, определяющие цену труда, необходимость сочетания рыночных и организационных механизмов регулирования рынка труда

Спрос и предложение труда. Равновесная заработная плата,

Тема 1.2. Спрос на рынке труда

Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции и факторы, его определяющие.

Уровни использования труда. Физический объем продукции, предельный и средний продукт труда. Производственная функция предприятия в краткосрочном периоде. Динамика физического объема продукции, среднего и предельного продукта труда в пределах третьего и четвертого уровней использования труда.

Спрос на труд в условиях несовершенной конкуренции (олигополии, монополии).

Эластичность спроса на рабочую силу. Закономерности, определяющие эластичность спроса на рабочую силу (четыре закона Хикса-Маршалла).

Использование эластичности спроса на рабочую силу для выработки политики в области регулирования рынка труда.

Тема 1.3.. Предложение на рынке труда

Анализ поведения индивидов, занятых поиском работы. Спрос на досуг как альтернатива спроса на труд. Эффект дохода и эффект замены на рынке труда. Динамика индивидуального предложения труда в зависимости от уровня почасовой заработной платы.

Анализ выбора между трудом и досугом. Свободное время и деньги как две основные экономические ценности для каждого человека. Бюджетное ограничение. Построение кривых безразличия для различных вариантов занятости. Определение максимального уровня полезности. Свойства кривых безразличия.

Влияние социальных программ на предложение рабочей силы. Специальные механизмы, направленные на ослабление эффекта дохода, возникающего вследствие реализации социальных программ.

Модуль 2. Занятость и безработица

Тема 2.1.. Занятость населения

Определение занятости. Классическая теория занятости. Кейнсианская теория занятости. Представители неоклассической теории занятости: А. Маршалл, А. Пигу, М. Фридман; основные их взгляды. Теория К. Маркса о занятости и безработице.

Экономическая активность и неактивность населения. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенности их реализации в условиях различных экономических систем.

Теории занятости. Виды и формы занятости. Формальная и неформальная занятость. Теневая занятость. Дополнительная занятость. Наличие дискриминации в сфере занятости и методы борьбы с ней. Неполная (частичная) занятость. Деление рабочего места. Баланс рабочих мест и рабочей силы.

Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.

Структура занятости в народном хозяйстве. Основные пропорции распределения занятых по видам деятельности, сферам приложения труда и отраслям народного хозяйства.

Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых. Технический прогресс как фактор изменения структуры занятости. Профессиональная, квалификационная и социальная мобильность работников и их воздействие на трансформацию занятости. Высвобождение и перераспределение занятых по видам деятельности, сферам приложения труда и отраслям народного хозяйства. Территориальные пропорции занятости.

Возможности и методы воздействия государства на характер динамики отраслевых и территориальных пропорций занятости в России.

Понятие о государственной политике занятости. Цель и слагаемые государственной политики занятости. Активная и пассивная политика занятости: комплекс основных мер и принципиальные различия.

Формы и методы управления занятостью в условиях планово-регулируемой и рыночной экономики.

Федеральная и региональные программы содействия занятости населения России: порядок разработки и механизм реализации. Страховые фонды на рынке труда. Создание экономической заинтересованности предприятий в сохранении и развитии рабочих мест. Поощрение предпринимательства и самозанятости. Обучение основам предпринимательской деятельности. Субсидирование вынужденной неполной занятости на экономически перспективных предприятиях.

Тема 2.2. Безработица

Ограничения на мобильность рабочей силы и безработица. Объективные и субъективные факторы, ограничивающие мобильность рабочей силы. Роль общества, государства и профсоюзов в ограничении мобильности рабочей силы.

Потоки человеческих ресурсов на рынке труда. Безработные, занятые и лица, не входящие в состав рабочей силы.

Динамическое равновесие на рынке труда.

Причины безработицы. Классическое объяснение причин безработицы. Кейнсианская модель безработицы и государственное регулирование занятости. Современные теории функционирования рынка труда.

Количественные характеристики безработицы. Уровень безработицы и продолжительность безработицы.

Виды безработицы. Естественная безработица и ее виды: фрикционная, институциональная, добровольная. Искусственно низкая безработица. Формы вынужденной безработицы: открытая (технологическая, структурная, региональная, циклическая, сезонная) и скрытая.

Основные направления решения проблемы безработицы: макроэкономическое регулирование экономики и социальная защита безработных.

Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения. Опыт и основные проблемы функционирования системы социальной защиты населения в России.

Тема 2.3. Человеческий фактор производства и рынок

Повышение уровня общего образования и специальной подготовки работников как фактор повышения конкурентоспособности предприятия на рынке товаров и услуг, а индивида - на рынке труда

Прямые и косвенные расходы, связанные с получением образования. Математическая модель эффективности вложений в образовательную подготовку. Влияние срока подготовки, стоимости обучения и учетной ставки на эффективность инвестиций в образование.

Личные и общественные издержки на образование. Факторы влияющие на личные и общественные издержки в подготовке специалистов.

Спрос и предложение на инвестиции в образовательную подготовку. Максимально допустимая процентная ставка для затрат на обучение.

Модуль 3. Регулирование рынка труда

Тема 3.1. Внутренний рынок труда

Понятие и основные функции внутреннего рынка труда: обеспечение дифференцированной социальной защиты работников, специальная подготовка и развитие навыков занятых, поддержание социальной стабильности в коллективе.

Механизм функционирования внутренних рынков труда. Контроль за входом на внутренний рынок труда. Процедура формирования трудовых отношений в коллективе. Компенсационные меры для работников, покидающих внутренний рынок труда.

Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда Особенности внутренних рынков труда в России.

Тема 3.2. Неформальная экономика и дуалистическая модель занятости

Сравнительная характеристика неформальной экономики и рыночных форм трудовой активности. Структура неформальной экономики: труд по самообеспечению, взаимопомощь, граждански. инициативы, самоуправляющиеся некоммерческие предприятия, теневая экономика.

Особенности неформальной экономики России. Дуалистическая модель занятости в развитых странах и преобладание двойной занятости в России.

Факторы, определяющие соотношение неформальной и рыночной занятости.

Тема 3.3. Регулирование рынка труда

Механизм государственного регулирования рынка труда. Экономические функции регулирования рынка труда: поддержание эффективности, стабильности, справедливости.

Законодательное регулирование рынка труда. Возникновение, становление и развитие трудового законодательства. Опыт Англии, Германии, Франции, США. Возникновение Международной организации труда (МОТ) и ее роль в координации усилий по правовому регулированию рыночных отношений.

Биржа труда и ее регулирующие функции в отношении регистрации безработных, изучения спроса и предложения рабочей силы, информационного обеспечения субъектов рынка труда, профориентации молодежи, организации подготовки и переподготовки безработных, организации общественных работ.

Рынок труда и профсоюзы. Основные аспекты влияния профсоюзов на рыночные отношения в трудовой сфере. Проблемы, стоящие перед профсоюзным движением.

Регулирующее влияние общественных и природных сил на рынок труда. Влияние на рынок труда природных и техногенных катаклизмов, а также военных действий. Регулирующее влияние таких общественных сил как забастовочное движение, средств массовой информации, нравов, обычаев, привычек и традиций на рынок труда.

Организация службы занятости в Российской Федерации. Основные направления деятельности городских(районных) центров содействия занятости населения: организационные, экономические, информационные. Федеральная программа содействия занятости. Типовое проектирование центров занятости населения и основные обязанности их сотрудников.

Негосударственные службы содействия занятости населения. Агентства по трудоустройству, подбирающие работу соискателям и рекрутинговые агентства по подбору персонала по заявкам работодателям. Основные направления деятельности кадровых агентств и правовое регулирование их деятельности.

Темы практических занятий

Вопросы и задачи

Тема 1 Рынок труда в экономической системе

1. Чем отличаются модели функционирования рынка при простом и расширенном воспроизводстве?
2. В чем заключается отличие рынка труда от рынков всех остальных товаров?
3. Перечислите основные преимущества и недостатки рыночной экономической системы.
4. Перечислите главные факторы, под воздействием которых происходит смещение на графике линий спроса и предложения вправо или влево.
5. Покажите графически, при каких условиях колебания спроса - предложения рабочей силы не приведут к изменению равновесной заработной платы. Рассмотрите все возможные случаи.
6. В нашей стране статистика и отдельные граждане предпочитают оперировать показателями месячного дохода, а во многих промышленно развитых странах - годового. Попытайтесь объяснить причины такого различия.

Тема 2 Спрос на рынке труда

1. Какие факторы предопределяют движение реального объема выпуска в рамках 3-го уровня использования? Может ли при этом оказаться целесообразным переход на 2-й или 4-й уровень?
2. Проанализируйте все последствия несовершенной конкуренции и их значение для функционирования рынка труда нашей страны.
3. Приведите примеры монополистов на рынке труда и проанализируйте основные последствия их существования.

4. Приведите примеры взаимозаменяющих и взаимодополняющих категорий рабочей силы.

5. Глава семейного предприятия рассматривает варианты расширения производства. Он может принять на работу своего 16-летнего сына или 18-летнюю племянницу. Производительность сына - 12 единиц продукции в час, племянницы - 14 единиц.

Если принять их обоих, то ограниченные производственные мощности фирмы позволят им производить вместе только 24 ед. продукции в час. Исходя из сложившегося уровня оплаты труда племяннице нужно платить 4 руб., а сыну - 3,5 руб. за час работы. Исходя из того, что глава предприятия заинтересован в максимизации прибыли, ответьте на следующие вопросы:

- а) Если цена единицы продукции составит 0,29 руб., кто будет нанят и почему?
- б) Предположив, что решение уже принято, объясните выгодно ли нанимать второго члена семьи, если цена продукции возрастет до 0,34 руб.

Тема 3 Предложение на рынке труда

1. Имеются 2 варианта занятости: первый - с высокой почасовой ставкой и фиксированным рабочим днем, второй - с более низкой оплатой 1 часа работы, но возможностью определять свое рабочее время. Опишите условия, при которых будет выбран тот или иной вариант.

2. Существуют 2 формы помощи малообеспеченным семьям: повышение уровня минимальной заработной платы и предоставление пособий. Сравните их с точки зрения стимулирования занятости панной группы лиц.

3. Объясните, почему некоторые занятые стремятся работать по совместительству, даже если их почасовая заработная плата оказывается ниже, чем на основной работе?

4. Стипендия, проценты на срочный вклад в банке и помощь родителей дают студенту доход в размере 100 руб. в неделю. При этом он с равным удовольствием готов работать 1 день в неделю, если его недельный доход возрастет до 120 рублей, 2 дня в неделю, если недельный доход возрастет до 150 рублей, или же не работать вовсе.

- а) Вы предложили студенту работу за 23 рубля в день. Согласится ли он?
- б) Если банковская ставка процента снизится, как это повлияет на предложение труда со стороны студента?

Тема 4-5 Занятость и безработица

1. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предполагаются следующие меры:

- увеличение срока выплаты пособия по безработице;
- отмена ограничения на размер пособия по безработице, когда оно определяется только процентом от потерянного заработка;
- предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы;
- сокращение периода назначения пособия независимо от причин безработицы

Объясните влияние каждой из предлагаемых мер:

- а) на среднюю продолжительность безработицы
- б) уровень притока в безработицу;
- в) уровень оттока из безработицы;
- г) интенсивность поиска работы;
- д) вероятность безработицы.

2. Под влиянием каких факторов естественный уровень безработицы в России в ближайшее время может:

- а) повыситься;
- б) понизиться;
- в) остаться неизменным.

3. Какие показатели Вы бы использовали для оценки эффективности государственной политики, направленной на сокращение безработицы?

Тема 6 Человеческий фактор производства и рынок

1. Возраст выхода на пенсию увеличился. Как это скажется на личных и общественных издержках вложений в образовательную подготовку?

2. Назовите факторы, которые изменили за время Вашего обучения стоимость:

а) прямых расходов;

б) косвенных расходов;

в) доходов в результате вложения средств в получение высшего образования.

3. Привлечение квалифицированных работников со стороны, в том числе из других регионов и стран, нередко рассматривается как одна из форм вложений в образовательную подготовку.

Оцените возможность применения такого подхода и опишите влияние этого процесса на инвестиции в подготовку кадров в условиях нашей страны.

4. В нашей стране заработная плата лиц с высшим образованием нередко ниже, чем у тех, кто его не имеет. Тем не менее спрос на получение высшего образования сохраняется на высоком уровне. Назовите основные причины подобного явления, а также его влияния на качество образования.

Тема 7 Внутренний рынок труда

1. Какие функции выполняет внутренний рынок труда в промышленно развитых странах и какие - в нашей стране?

2. Какие преимущества дает внутренний рынок труда работникам предприятий и работодателям?

3. Являются ли внутренние рынки труда следствием либо причиной высокой эффективности работы предприятия? Рассмотрите этот вопрос с точки зрения:

а) экономической эффективности;

б) социальной эффективности труда и производства

4. Продвижение работников на более высокие должности в рамках внутреннего рынка труда может осуществляться по принципу старшинства или мастерства. Оцените достоинства и недостатки каждого из этих критериев.

Тема 8 Неформальная экономика и дуалистическая модель занятости

1. Назовите формы неформальной экономической деятельности, характерные:

а) для всех регионов нашей страны;

б) для отдельных регионов.

2. Как влияет повышение реальной заработной платы на степень участия в неформальной экономике?

3. Назовите слаборазвитые и практически отсутствующие виды неформальной экономической деятельности в стране (регионе).

4. Охарактеризуйте влияние системы социальной помощи на развитие неформальной экономики. Рассмотрите при этом:

- помощь безработным;

- поддержку семей с детьми;

- материальное обеспечение пенсионеров.

5. Возможно ли снижение расходов государства на социальные нужды за счет развития неформальной экономики? Аргументируйте свой ответ.

Тема 9 Регулирование рынка труда

1. В чем заключаются отличия и сходства в организации служб занятости нашей страны и промышленно-развитых стран?

2. Проанализируйте и расставьте в порядке убывания по степени важности следующие направления деятельности служб занятости:

- а) формирование и использование Фонда занятости;
- б) организация общественных работ;
- в) содействие сохранению имеющихся и созданию новых рабочих мест;
- г) профессиональное обучение и переобучение **безработных**;
- д) выплаты пособий по безработице;
- е) информационная работа по вопросам труда, и занятости;
- ж) консультационная помощь безработным.

3. В чем, на Ваш взгляд, заключаются главные недостатки деятельности системы государственных органов содействия занятости населения? Какие организационные и экономические меры следует осуществить с целью оптимального обоснования и реализации федеральной, региональных и местных программ содействия занятости населения?

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта управления персоналом отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Рынок труда» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
------------------	-----------------------------------	----------------

Тема 1.1 Рынок труда в экономической системе	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	защита реферата, проверка конспекта
Тема 1.2 Спрос на рынке труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
1.3. Предложение на рынке труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач по планированию персонала	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 2.1 Занятость населения	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 2.2. Безработица	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач по планированию карьеры.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 2.3. Человеческий фактор производства и рынок	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 3.1. Внутренний рынок труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач по оценке персонала	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.
Тема 3.2. Неформальная экономика и дуалистическая модель занятости		Тест, реферат
Тема 3.3. Регулирование рынка труда		Тест, опрос, реферат

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по улучшению работы и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составля-

ется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов и курсовых работ:

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
4. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
5. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
6. Современные особенности миграционных связей России.
7. Участие России в международном рынке труда.
8. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
9. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
10. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
11. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
12. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
13. Государственная политика занятости в России.
14. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
15. Система социальной защиты и ее основные элементы.
16. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
17. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
18. Работник и его инициатива на рынке труда.
19. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
20. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
21. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений Государственной службы занятости.
22. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
23. Структура занятости в Российской Федерации.
24. Структура занятости в Республике Дагестан.
25. Рынок труда: взаимодействие предприятий, биржи труда и рекрутинговых агентств.
26. Рекрутинговые агентства на рынке труда.
27. Федеральная программа содействия занятости населения: порядок разработки и реализации.
28. Программа содействия занятости населения региона: порядок разработки и реализации.
29. Межрегиональные различия в уровне занятости населения России – причины и последствия.
30. Зарубежный и отечественный опыт работы негосударственных фирм в качестве посредников на рынке труда.
31. Экономическая активность и неактивность населения. Виды занятости и особенности их реализации в различных экономических системах.
32. Возможности и методы воздействия государства на динамику отраслевых и территориальных пропорций занятости в России.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ПК-7	<p>Знать: отечественный и зарубежный опыт регулирования занятости и безработицы, эффективность различных мер по повышению сбалансированности рынка труда;</p> <p>Уметь: выявлять и использовать передовой опыт по совершенствованию механизмов функционирования рынка труда;</p> <p>Владеть: способами и приемами аналитической работы</p>	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-15	<p>Знать: факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации,</p>	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-16	<p>Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Уметь: осуществлять анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала,</p>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование
ПК-19	<p>Знать: методы сбора информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг, способы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Уметь: собирать информацию для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также устанавливать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Владеть: 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,</p>	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ПК-7 Способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: отечественный и зарубежный опыт регулирования занятости и безработицы, эффективность различных мер по повышению сбалансированности рынка труда;</p> <p>Уметь: выявлять и использовать передовой опыт по совершенствованию механизмов функционирования рынка труда;</p> <p>Владеть: способами и приемами аналитической работы</p>	<p>Имеет неполное представление о отечественном и зарубежном опыте регулирования занятости и безработицы, эффективности различных мер по повышению сбалансированности рынка труда;</p> <p>Демонстрирует слабое умение выявлять и использовать передовой опыт по совершенствованию механизмов функционирования рынка труда;</p> <p>Слабо владеет способами и приемами аналитической работы</p>	<p>Допускает неточности в понимании отечественного и зарубежного опыта регулирования занятости и безработицы, эффективности различных мер по повышению сбалансированности рынка труда;</p> <p>Может выявлять и использовать передовой опыт по совершенствованию механизмов функционирования рынка труда;</p> <p>Владеет способами и приемами аналитической работы</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о отечественном и зарубежном опыте регулирования занятости и безработицы, эффективности различных мер по повышению сбалансированности рынка труда;</p> <p>Может правильно выявлять и использовать передовой опыт по совершенствованию механизмов функционирования рынка труда;</p> <p>Эффективно владеет способами и приемами аналитической работы</p>

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

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично

	стрировать)			
Порого- вый	<p>Знать: факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации,</p>	<p>Имеет неполное представление о : факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>Демонстрирует слабое умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Слабо владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала</p>	<p>Допускает неточности в знании : факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>Может рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о : факторах, влияющих на эффективность деятельности персонала организации;</p> <p>Может грамотно рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Эффективно владеет навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала</p>

ПК-16

владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Порого- вый	Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персо-	Имеет неполное представление о : основах анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и	Допускает неточности в знании : основ анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и	Демонстрирует четкое представление о основах анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии органи-

	<p>нала;</p> <p>Уметь: осуществлять анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала,</p>	<p>привлечения персонала;</p> <p>Демонстрирует слабое умение осуществлять анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Слабо владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	<p>привлечения персонала;</p> <p>Может осуществлять анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>.</p> <p>Владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>	<p>зации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Может грамотно осуществлять анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Эффективно владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p>
--	--	--	---	--

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

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: методы сбора информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и	Имеет неполное представление о : методах сбора информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, методах сбора информации для	Допускает неточности в знании : методов сбора информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала,	Демонстрирует четкое представление о методах сбора информации для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, методах сбора информации для

	<p>иных видов услуг, способы получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Уметь: собирать информацию для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также устанавливать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Владеть: 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 управле-</p>	<p>анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг, способах получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Демонстрирует слабое умение собирать информацию для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также устанавливать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>Слабо владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персо-</p>	<p>методы сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг, способов получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>Может собирать информацию для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также устанавливать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персо-</p>	<p>анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг, способах получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Может грамотно собирать информацию для выявления потребности организации в обучении и развитии персонала, информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также устанавливать обратную связь и обрабатывать результаты обучения и иных форм профессионального развития персонала;</p> <p>Эффективно владеет навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками</p>
--	--	--	--	--

	<p>ния персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала,</p>	<p>нала, 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,</p>	<p>нала, 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,</p>	<p>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,</p>
--	---	---	---	--

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Пример тестовых заданий:

Верны ли следующие утверждения?

1. Рыночный спрос на труд для отрасли представляет собой простое горизонтальное суммирование кривых спроса на труд всех фирм, входящих в данную отрасль.

а) Да б) Нет

2. Кривая предложения труда на совершенно конкурентном рынке с точки зрения отдельной фирмы всегда имеет положительный наклон.

а) Да б) Нет

3. Снижение заработной платы всегда приводит к росту занятости.

а) Да б) Нет

4. Если розничные цены на товары и услуги растут быстрее, чем ставка номинальной заработной платы, то реальная заработная плата снижается.

а) Да б) Нет

5. Если фирма действует на конкурентном рынке продукции, то предельные издержки труда данной фирмы всегда превышают величину ставки заработной платы ее работников.

а) Да б) Нет

6. Установление государством минимальной заработной платы на уровне выше равновесной ставки заработной платы приводит к дефициту рабочей силы.
а) Да б) Нет

7. Установление государством минимальной заработной платы на уровне ниже равновесной ставки заработной платы может привести к избытку рабочей силы.
а) Да б) Нет

8. Введение минимальной заработной платы на конкурентном рынке труда может привести к росту безработицы.
а) Да б) Нет ^

9. Последствия введения минимальной заработной платы на одном и том же уровне одинаковы для фирмы-монопсониста и фирмы, функционирующей на конкурентном рынке труда.
а) Да б) Нет

Выберите единственный верный ответ.

10. О каком типе рынка труда идет речь, когда рассматривают формальный набор правил и процедур, определяющих трудовые отношения внутри фирмы?

- 1) национальный рынок труда;
- 2) внешний рынок труда;

- 3) внутренний рынок труда;
- 4) не связанный денежными отношениями рынок труда.

11. Экономисты предполагают, что работники:

- 1) стараются быть настолько счастливыми, насколько возможно;
- 2) максимизируют свою полезность;
- 3) заботятся только о своем потреблении;
- 4) верны ответы 1) и 2);
- 5) верны ответы 2) и 3).

12. В экономике труда предполагается, что фирма максимизирует:

- 1) долю рынка;
- 2) количество нанятых работников;
- 3) продажи;
- 4) прибыль;
- 5) нет верного ответа.

13. Ваши заработки на рынке труда:

- 1) определяются вашей производительностью труда;
- 2) определяются вашей оценкой за курс «Экономика труда»;
- 3) не зависят от объема человеческого капитала, которым вы обладаете;
- 4) не зависят от уровня и качества капитала, которым вы пользуетесь на работе.

14. Реальная заработная плата индивида:

- 1) совпадает с номинальной заработной платой;
- 2) это то, что указано в расчетном листке за вычетом налогов ;
- 3) это номинальная заработная плата, деленная на индекс потребительских цен;
- 4) нет верного ответа.

15. Что не является примером натуральной выплаты работнику?

- 1) новогодний бонус в размере 5000 руб.;
- 2) оплачиваемый отпуск;
- 3) медицинское обслуживание, оплачиваемое предприятием;
- 4) бесплатное членство в клубе здоровья при предприятии.

16. Предельные издержки труда представляют собой:

- 1) увеличение переменных издержек при увеличении объема выпускаемой продукции на единицу;
- 2) увеличение постоянных издержек при увеличении количества работников на единицу;
- 3) увеличение общих издержек труда при увеличении объема выпускаемой продукции на единицу;
- 4) увеличение общих издержек труда при увеличении количества работников на единицу;

5) нет верного ответа.

17. Кривая спроса на труд определяется:

- 1) фирмами, максимизирующими прибыль;
- 2) работниками, максимизирующими полезность;
- 3) правительством, которое стремится урегулировать разногласия между работниками и работодателями;
- 4) верны все ответы.

18. Спрос на труд инженеров:

- 1) является производным от спроса на готовую продукцию, производимую с помощью этого труда;
- 2) уменьшится, если правительство решит не строить электростанцию;
- 3) целиком и полностью определяется предложением труда инженеров;
- 4) верно все вышеперечисленное;
- 5) верны только ответы 1) и 2).

19. Кто представляет сторону предложения на рынке труда?

- 1) правительство;
- 2) работники или потенциальные работники;
- 3) фирмы;
- 4) все вышеперечисленные субъекты.

20. Кривая предложения труда определяется:

- 1) фирмами, максимизирующими прибыль;
- 2) работниками, максимизирующими полезность;
- 3) правительством, которое стремится урегулировать разногласия между работниками и работодателями;
- 4) верны все ответы.

21. Кривая отраслевого предложения труда имеет положительный наклон, так как:

- 1) работники тратят больше времени и усилий на овладение теми видами деятельности, которые лучше оплачиваются;
- 2) для фирмы выгоднее нанимать больше работников, когда труд дешев;
- 3) вероятность вмешательства правительства на рынок труда тем выше, чем ниже заработная плата;
- 4) верны все ответы.

22. Равновесие на рынке труда достигается при:

- 1) уровне занятости, при котором работники и фирмы договорились о заработной плате;
- 2) заработной плате, при которой работники предлагают столько же труда, сколько фирмы готовы нанять;
- 3) когда первый уволенный работник является последним нанятым работником;
- 4) верно все вышеперечисленное;
- 5) верны только ответы 1) и 2);
- 6) верны только ответы 2) и 3).

23. При равновесной ставке заработной платы:

- 1) на рынке благ образуются незапланированные запасы товаров;
- 2) существует избыточный спрос на труд;
- 3) величина спроса на труд равна величине предложения труда;
- 4) существует избыточное предложение труда.

24. Равновесная ставка заработной платы - это ставка, при которой:

- 1) нет нехватки рабочей силы;
- 2) нет избытка рабочей силы;
- 3) количество предлагаемого труда равно величине спроса на труд;
- 4) верны все ответы.

25. На конкурентном рынке труда равновесная заработная плата определяется:

- 1) пересечением кривой спроса с положительным наклоном и кривой предложения с отрицательным наклоном;
- 2) пересечением кривой предложения с положительным наклоном и вертикальной кривой спроса;
- 3) пересечением кривой предложения с положительным наклоном и кривой спроса с отрицательным наклоном;
- 4) пересечением кривой спроса с отрицательным наклоном и вертикальной кривой предложения.

26. Как меняется рыночное равновесие, если растет спрос на труд?

- 1) равновесная ставка заработной платы снижается, а количество нанятых работников растет;
- 2) равновесная ставка заработной платы растет, и количество нанятых работников также растет;
- 3) равновесная ставка заработной платы растет, а количество нанятых работников снижается;
- 4) равновесная ставка заработной платы снижается, и количество нанятых работников снижается.

27. Конфликт интересов работников и работодателей разрешается:

- 1) когда величина предложения труда равна величине спроса на труд;
- 2) когда рынок труда находится в равновесии;
- 3) с помощью эффективного посредничества государства;
- 4) верны ответы 1) и 2);
- 5) нет верного ответа.

28. Если на рынке труда, функционирующем в условиях совершенной конкуренции, государство законодательно установит минимальный уровень зарплаты выше равновесного, то это приведет к:

- 1) избытку рабочей силы;
- 2) нехватке рабочей силы;
- 3) понижению ставки заработной платы;
- 4) улучшению благосостояния всех работников, предлагающих услуги на рынке труда.

29. Если минимальная заработная плата на конкурентном рынке труда установлена на уровне выше равновесного, то:

- 1) количество предлагаемого труда будет превышать количество труда, на которое предъявлен спрос;
- 2) количество труда, на которое предъявлен спрос, будет превышать количество предлагаемого труда;
- 3) фирмы увеличат свой спрос на труд, так как работники будут получать более высокую заработную плату и, следовательно, станут более производительными;
- 4) возникнет недостаток труда.

30. Если государство установит минимальную заработную плату на конкурентном рынке труда ниже равновесной заработной платы, то в результате этой меры:

- 1) спрос на труд увеличится;
- 2) спрос на труд уменьшится;
- 3) предложение труда увеличится;
- 4) предложение труда уменьшится;
- 5) нет верного ответа.

Тесты

Верны ли следующие утверждения?

1. Спрос на труд является производным от спроса на конечный продукт.
а) Да б) Нет
2. Спрос на товары является производным от спроса на труд.
а) Да б) Нет
3. Отрицательный наклон кривой спроса на труд в условиях совершенной конкуренции объясняется действием закона убывающей предельной производительности.
а) Да б) Нет
4. Изменения в технологии, при прочих равных условиях, могут привести к увеличению предельного продукта труда в натуральном выражении.

а) Да б) Нет

5. Сдвиг кривой спроса фирмы на труд вправо-вверх может быть вызван подорожанием продукции, производимой с помощью данного труда.

а) Да б) Нет

6. При увеличении заработной платы спрос фирмы на труд уменьшится.

а) Да б) Нет

7. Фирма, функционирующая на конкурентных рынках продукции и труда в краткосрочном периоде, максимизирует прибыль, нанимая работников в таком количестве, при котором предельный продукт труда в стоимостном выражении равен номинальной заработной плате.

а) Да б) Нет

8. Для конкурентной фирмы на рынке труда и товаров предельный продукт труда в денежном выражении всегда прямо пропорционален предельному продукту труда в натуральном выражении.

а) Да б) Нет

9. У фирмы-монопсониста на рынке труда отсутствует кривая предложения труда.

а) Да б) Нет

10. Фирма-монопсонист на рынке труда выплачивает более низкую заработную плату по сравнению с равновесной заработной платой на совершенно конкурентном рынке труда.

а) Да б) Нет

11. Предельный продукт труда в денежном выражении в точке оптимума (максимума прибыли) фирмы-монопсониста на рынке труда должен быть равен ее валовым издержкам.

а) Да б) Нет

12. В изготовлении некоторого товара используются два фактора производства, которые можно приобрести на совершенно конкурентных рынках (использование лишь одного фактора не позволяет произвести товар). Фирма максимизирует прибыль, если соотношение предельных продуктов этих факторов в денежном выражении равно единице.

а) Да б) Нет

Выберите единственный верный ответ.

13. Когда экономисты определяют спрос на труд как *производный*, это означает, что спрос:

1) определяется в зависимости от спроса на товары и услуги, которые производят работники;

2) определяется путем дифференцирования функции валового дохода фирмы;

3) определяется путем дифференцирования функции предложения труда;

4) выводится с учетом исторически сложившейся практики оплаты труда в данной отрасли.

14. Предельный продукт труда (MP_L) - это:

- 1) дополнительная выручка от продажи блага, созданного дополнительным работником;
- 2) дополнительный выпуск, полученный при увеличении количества используемого капитала на единицу;
- 3) дополнительный выпуск, полученный при увеличении одновременно количества труда и капитала таким образом, что соотношение между ними остается неизменным;
- 4) дополнительный выпуск, полученный при увеличении количества используемого труда на единицу.

15. Предельный продукт труда:

- 1) при небольшом числе занятых возрастает;
- 2) сокращается после достижения максимума функцией общего продукта труда;
- 3) равен нулю, если общий продукт труда максимален;
- 4) верны все ответы;
- 5) нет верного ответа.

16. Основная предпосылка, которую делают экономисты при анализе связи между количеством нанятого труда и его предельным продуктом (MP_L), состоит в том, что:

- 1) MP_L увеличивается при добавлении дополнительных единиц труда;
- 2) эти два показателя не связаны между собой;
- 3) MP_L уменьшается при добавлении дополнительных единиц труда;
- 4) MP_L уменьшается до некоторого неснижаемого минимума, а затем возрастает (т.е. кривая MP_L имеет U-образную форму).

17. При наличии убывающей отдачи в производстве:

- 1) совокупный выпуск растет при найме каждого следующего работника;
- 2) предельный продукт труда растет с замедляющимся темпом;
- 3) предельный продукт труда сокращается;
- 4) предельный продукт труда сокращается, достигает минимума и затем возрастает.

18. Средний продукт труда:

- 1) растет, когда растет предельный продукт труда;
- 2) растет, когда график функции предельного продукта труда расположен выше графика функции среднего продукта труда;
- 3) показывает выпуск в расчете на работника;
- 4) верны ответы 1) и 3);
- 5) верны ответы 2) и 3).

19. В краткосрочном периоде спрос конкурентной фирмы на труд - это:

- 1) кривая предельного продукта труда в натуральном выражении;
- 2) кривая предельного продукта труда в денежном выражении;
- 3) участок кривой предельного продукта труда в денежном выражении, имеющий отрицательный наклон;
- 4) абсолютно горизонтальная линия на уровне рыночной заработной платы;
- 5) верны все ответы.

20. Сдвиг кривой спроса на труд не может быть вызван:

- 1) изменением производительности труда;
- 2) изменением производительности капитала;
- 3) изменением цены капитала;
- 4) изменением цены труда;
- 5) верны все ответы.

21. Спрос на труд зависит от:

- 1) цены продукта, производимого при помощи данного ресурса;
 - 2) цены капитала, если труд и капитал являются взаимодополняющими ресурсами;
 - 3) цены капитала, если труд и капитал являются взаимозаменяемыми ресурсами;
 - 4) верно все вышеперечисленное;
 - 5) верны только ответы 1) и 2).
22. Что из перечисленного ниже сократит спрос на труд?
- 1) увеличение производительности труда работников;
 - 2) повышение квалификации работников;
 - 3) снижение предложения рабочей силы;
 - 4) снижение спроса на рынках товаров и услуг;
 - 5) верны все ответы.
23. Кривая спроса на труд с точки зрения фирмы, нанимающей работников на конкурентном рынке:
- 1) горизонтальна;
 - 2) имеет отрицательный наклон;
 - 3) имеет положительный наклон;
 - 4) может иметь различный наклон;
 - 5) нет верного ответа.
24. Кривая рыночного спроса на труд на конкурентном рынке
- груда:
- 1) имеет положительный наклон;
 - 2) имеет отрицательный наклон;
 - 3) горизонтальна;
 - 4) вертикальна;
 - 5) нет верного ответа.
25. В условиях свободной конкуренции на рынке труда и при отсутствии таковой на рынке товаров (т.е. когда фирма имеет возможность влиять на цену выпускаемой продукции) спрос фирмы на труд тем выше, чем:
- 1) больше предельный продукт труда в физическом выражении;
 - 2) выше рыночный спрос на производимую продукцию;
 - 3) ниже цена производимого товара;
 - 4) верны ответы 1) и 2);
 - 5) верны ответы 2) и 3).
26. Что из нижеперечисленного произойдет при росте цены капитала, если два фактора производства (капитал и труд) являются абсолютными заменителями в производственном процессе?
- 1) кривая спроса на труд сдвинется вправо;
 - 2) на рынок капитала будет оказано влияние только в том случае, если предпринимательская способность не является фактором производства на данном предприятии;
 - 3) цена труда должна сократиться;
 - 4) кривая спроса на труд сдвинется влево.
27. Эффект масштаба представляет собой изменение уровня занятости, вызванное изменением:
- 1) цены труда;
 - 2) цены капитала;
 - 3) цены блага;
 - 4) объема производства;
 - 5) нет верного ответа.
28. Эффект замещения:

- 1) означает, что фирмы замещают более дорогие факторы производства более дешевыми;
- 2) означает, что кривая спроса на труд может иметь положительный наклон, если труд - инфериорное благо;
- 3) определяет рост выпуска при снижении заработной платы;
- 4) верны ответы 2) и 3);
- 5) нет верного ответа.

29. Если заработная плата снижается, то в результате эффекта масштаба:

- 1) снизится только величина спроса на капитал;
- 2) снизится только величина спроса на труд;
- 3) возрастет только величина спроса на капитал;
- 4) величина спроса на все факторы производства возрастет.

30. Если заработная плата снижается, то в результате эффекта замещения:

- 1) снизится спрос на капитал;
- 2) снизится величина спроса на труд;
- 3) возрастет спрос на капитал;
- 4) величина спроса на все факторы производства возрастет.

31. Если труд и капитал являются ресурсами-заменителями, а цена капитала растет, и при этом эффект масштаба превышает эффект замещения, то:

- 1) количество приобретаемого фирмой капитала будет увеличиваться, а количество труда уменьшаться;
- 2) количество как капитала, так и труда будет уменьшаться;
- 3) количество как капитала, так и труда будет увеличиваться;
- 4) количество капитала будет уменьшаться, а количество труда будет увеличиваться;
- 5) количество капитала останется прежним, а количество труда будет увеличиваться.

32. Предположим, что для последнего нанятого работника $MP_L = 5, p = 2$ долл., $w = 10$ долл. Если фирма наймет еще одного работника, то $MP_L = 4, p = 2$ долл., $w = 10$ долл. В этом случае фирма должна:

- 1) снизить занятость;
- 2) повысить занятость;
- 3) оставить уровень занятости без изменений;
- 4) без информации о стоимости предельного продукта невозможно сказать, что фирме следует делать.
- 5)

Контрольные вопросы к экзамену для итогового контроля

1. Понятие и функции рынка.
2. Модель функционирования рынка.
3. Особенности купли-продажи труда.
4. Цена труда.
5. Спрос и предложение на рынке труда. Равновесная заработная плата.
6. Динамика индивидуального предложения труда.
7. Анализ выбора между трудом и досугом.
8. Определение максимального уровня полезности.
9. Влияние социальных программ на предложение рабочей силы.
10. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции.
11. Спрос на труд в условиях несовершенной конкуренции.

12. Эластичность спроса на рабочую силу.
13. Закономерности, определяющие эластичность спроса на рабочую силу.
14. Понятие занятости и ее принципы.
15. Статусы занятости.
16. Виды и формы занятости.
17. Показатели занятости.
18. Государственная политика в области занятости.
19. Ограничения на мобильность рабочей силы и безработица.
20. Потоки человеческих ресурсов на рынке труда.
21. Причины безработицы.
22. Количественные характеристики безработицы.
23. Виды безработицы.
24. Естественная безработица и ее виды.
25. Искусственно низкая безработица, ее причины и последствия.
26. Открытая вынужденная безработица и ее виды.
27. Скрытая безработица и особенности ее проявления в различных странах.
28. Материальная поддержка безработных в различных странах.
29. Основные направления решения проблемы безработицы.
30. Общие доходы и расходы, связанные с получением высшего образования.
31. Личные и общественные издержки на образование.
32. Спрос и предложение на инвестиции в образовательную подготовку.
33. Основные функции внутренних рынков труда.
34. Механизм функционирования внутренних рынков труда.
35. Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда.
36. Первичный и вторичный рынок труда.
37. Причины сегментации рынка труда.
38. Определение границ первичного и вторичного рынка труда.
39. Неформальная экономика и ее основные виды.
40. Сравнительная характеристика неформальной экономики и рыночных форм экономической активности.
41. Особенности неформальной экономики России.
42. Факторы, определяющие соотношения неформальной и рыночной занятости.
43. Государственное регулирование рынка труда.
44. Законодательное регулирование рынка труда.
45. Биржа труда и ее регулирующие функции.
46. Рынок труда и профсоюзы.
47. Регулирующее влияние общественных и природных сил на рынок труда.
48. Организация службы занятости в РФ.
49. Основные направления деятельности городских (районных) центров содействия занятости населения.
50. Негосударственные службы содействия занятости населения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу	
Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Основная

1. Бобков В.Н., Бреев Б.Д., Буланов В.С. «Рынок труда» (под ред. Буланова В.С., Волгина Н.А.) Изд. 3-е, перераб ... М.: Харвест, 2012
2. Буланов В.С. "Рынок труда" М.: Экзамен, 2007
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. "Рынок труда (практическая макроэкономика

- труда)» М.: Альфа-Пресс, 2007
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: Учебник. Издательство: М.:Волтерс Клувер, 2011
 5. Дибиргаджиев В.М. Рынок труда. Практикум.- Махачкала :изд-во ДГУ, 2012

Дополнительная литература:

1. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие. / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003.
2. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала. Учебное пособие. / Под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003.
3. Книга работника кадровой службы. – М.: Экономика, 2008.
4. Креггер О., Тьюсон Дж. М. Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем, любим. М.: АСТ; Астрель, 2005
5. [Васильев Н. В., Гуртов В. А. "Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации."](#) М.: Техносфера 2007
6. Управление человеческими ресурсами. / Под ред. М Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.
7. Закон РФ «О занятости населения». 1992.
8. Конвенции и рекомендации МОТ 1919-1990: В 2 т. - Женева, 1991.

1. Журналы и периодические издания:

1. Бизнес и персонал.
2. Вестник государственного социального страхования.
3. Вестник отдела кадров.
4. Вестник отдела кадров – с июля 2005 – Кадровые решения.
5. Вопросы экономики.
6. Заработная плата.
7. *Известия Академии труда и занятости.
8. Кадровик.
9. Кадровый менеджмент.
10. Кадры предприятия.
11. *Карьера.
12. *Консультант директора.

13. *Менеджмент в России и за рубежом.
14. Негосударственное образование России.
15. Нормативные акты для кадровика.
16. Профессиональный потенциал.
17. *Российский экономический журнал.
18. *Служба кадров.
19. Социальный мир.
20. Социальное партнерство.
21. *Справочник кадровика.
22. *Человек и труд.
23. *Экономист.

2. Официальные статистические издания Госкомстата России (за соответствующий год)

Периодические издания

Статистическое обозрение (ежеквартальный журнал на русском и английском языках)

Информация о социально-экономическом положении России (ежемесячный краткий доклад)

Социально-экономическое положение России (ежемесячный доклад)

Статистический бюллетень (ежемесячный)

Социально-экономическое положение федеральных округов (ежеквартальный бюллетень)

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. [www. HR - zone net](http://www.HR-zone.net)
2. www.gup.ru/comments/profes.html – сайт для тех, кто хотел бы пройти психологический on-line-тест профориентации
3. <http://www.HRM.ru> интертет-сервер Human Resource Management
4. <http://www.hagateway.co.UK> Career Builder.com – интернет ресурс США
5. <http://www.recruetersnetwork.com>
6. personnels.chat.ru (сайт «Отдел кадров», статьи из журнала «Управление персоналом»)
7. www.acareer.ru – сайт профориентации, где можно найти описание различных профессий, содержание труда
8. www.businessstest.ru (сайт «Деловые тесты»)
9. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
10. [www.e-executive.ru/ analytics/surveys](http://www.e-executive.ru/analytics/surveys) – статьи-обзоры различных сегментов рынка труда: ресторанный бизнес, нефтяной сектор, туризм, маркетинг и т.д.

11. [www.e-xecutive.ru/analytics/article 888/](http://www.e-xecutive.ru/analytics/article_888/) – обзор рынка труда США, какие вакансии наиболее востребованы. Статьи для тех, кто хотел бы строить карьеру на Западе.
12. www.e-xecutive.ru/professions/ (справочник профессий с описаниями)
13. www.gov.ru (сайт Правительства РФ)
14. www.headhunter.ru (как найти работу в инофирме)
15. www.hr-guide.com/ (Гид по вопросам управления человеческими ресурсами – зарубежные ресурсы)
16. www.ht.ru – самый популярный сайт профориентации, содержащий тесты, описания профессий, статьи обзора рынка труда и т.д.(психологические технологии для HR-менеджеров)
17. www.hr-zone.net
18. www.human-capital.ru
19. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
20. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ)
21. www.job-today.ru (сайт газеты «Работа для Вас»)
22. www.kadrovik.ru (сайт «Всероссийский кадровый конгресс»)
23. www.news.ru.com
24. www.psyonline.ru/tests/ – психологический тест профориентации, а также популярные тесты
25. www.rabota.mail.ru – на сайте можно найти много полезной информации о вакансиях, обзоры зарплат и предложений по сферам деятельности
26. www.resume-bank.ru
27. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)
28. www.SuperJob.ru.
29. www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)
30. www.zarplata.ru (электронная версия газеты «Работа и зарплата»)
31. www.rpa-consult.ru. – Русская Кадровая Ассоциация

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Рынок труда» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов. Овладение дисциплиной поможет студентам получить современные представления о рынке труда как о динамично развивающейся саморегулируемой системе, нуждающейся, однако, во внешнем регулировании со стороны государства и общественных институтов. Студентом должны быть получены знания и практические навыки, на основе которых будущий специалист сможет разобраться в особенностях функционирования как глобального, так и национального, регионального рынков труда, а также внутренних рынков труда отдельных компаний, будет

ставить стратегические управленческие задачи и на их основе сможет разработать тактический план действий.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности. Преподавание рынка труда должно формировать у студентов навыки в разработке политики занятости и преодоления безработицы. На основании полученных знаний студент должен уметь грамотно проводить анализ рынка труда, ориентироваться в тенденциях на нем, строить стратегию содействия занятости населения.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием комплекса маркетинга, проведением маркетинговых исследований, разработкой рыночных стратегий. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.